PESAN-PESAN PELATIHAN

TERHADAP PENINGKATAN PARTISIPASI PEMBANGUNAN DI KALANGAN PEGAWAI

Dr. H. CECEP SURYANA, Drs. M. SI.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Cecep Suryana

Pesan-Pesan Pelatihan terhadap Peningkatan Partisipasi Pembangunan di Kalangan Pegawai

Pesan-pesan Pelatihan Terhadap Peningkatan Partisipasi Pembangunan di Kalangan Pegawai

Penulis:
Dr. H. Cecep Suryana, Drs. M.Si.

ISBN : 978-623-

Penyunting:
Rizky Gilang Kurniawan, S.Pd.I

Desain Sampul:
Lutfi Gilang Creative

Layouter:
Danu Banu

Penerbit:
CV Lutfi Gilang

Redaksi:
Jl. Masjid Miftahul Huda Blok Kalilepa RT.003/RW.004 No. 48 Pancurendang, Ajibarang, Banyumas, Jawa Tengah. Kode Pos: 53136.
Web : www.penerbitlg.com
E-mail : redaksi@penerbitlg.com
Aplikasi : Lutfi Gilang Olshop
Instagram : Penerbit Lutfi Gilang
Whatsapp : +6288239546264

Cetakan Pertama, Maret
____ halaman; 14,8 x 21 cm

Kata Pengantar

Segala puji bagi Alloh SWT yang telah mengutus Rosul-Nya sebagai pembawa berita gembira dan rohmat bagi semesta alam. Sholawat dan salam semoga dilimpahkan kepada beliau, kerabat, dan para sahabat, serta siapa pun yang mengikuti mereka dengan baik hingga hari pembalasan.

Ada seberkas kegembiraan yang membersit tatkala Penerbit Lutfi Gilang bersedia menerbitkan hasil penelitian Tesis saya saat memempuh studi S2 di Unpad Bandung. Tesis yang telah mengendap sekian lama di dalam komputer portable akhirnya bisa saya buka kembali, lalu kami kirimkan pada fihak penerbit. Tesis tersebut merupakan hasil penelitian untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si.) pada bidang kajian Ilmu Komunikasi Program (sekarang Sekolah) Pascasarjana Unpad. Judul tesis itu adalah Efektivitas Pesan Pelatihan OTDA Terhadap Peningkatan Partisipasi Pembangunan Pegawai PEMDA Kabupaten Majalengka.

Dengan mempertimbangkan minat literasi dikalangan pembaca, maka Buku ini hadir dengan Judul "*Pesan-pesan Pelatihan Terhadap Peningkatan Partisipasi Pembangunan dikalangan Pegawai*". Mudah-mudahaan saja dengan hadirnya buku ini, bisa turut andil dalam memperkaya khazanah komunikasi dikalangan masyarakat Indonesia.

Akhirnya, tak ada gading yang tak retak. Kritik yang konstruktif dari pembaca yang budiman, senantiasa kami harapkan untuk penyempurnaan buku ini ke depannya.

Salam Literasi,….

Dr. H. Cecep Suryana, M.Si.

Daftar Isi

Pendahuluan

Tanggal 1 Januari 2001 merupakan hari pertama diterapkannya otonomi daerah di seluruh wilayah Indonesia. Setelah segala macam polemik yang diperbincangkan sepanjang tahun 1999 hingga tahun 2000 akhirnya mau tidak mau, siap tidak siap, amanat Undang-Undang No 22 dan 25 tahun 1999 tentang otonomi daerah harus dilaksanakan.

Konsep otonomi daerah secara singkat dan jelas disebutkan dalam Undang-undang No 22 Tahun 1999 mengenai pemerintahan daerah, adalah sebagai berikut:

> "Kewenangan Daerah Otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundangan ".

Kemudian selanjutnya dijelaskan pula mengenai Daerah Otonom:

> "Daerah otonom yang dimaksud adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas daerah tertentu, berwenang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia".

Tahapan perundangan tertinggi yang mendasari kebijakan otonomi daerah ini adalah pasal 18 Undang-undang Dasar 1945 tentang Pemerintahan Daerah, yang berbunyi sebagai berikut:

> "Pembagian daerah Indonesia atas daerah besar dan kecil dengan bentuk susunan pemerintahannya ditetapkan dengan undang-undang dengan memandang dan mengingat dasar permusyawaratan dalam sistem pemerintah negara, dan hak-hak asal-usul dalam daerah-daerah yang bersifat sementara".

Pasal 18 Undang-undang Dasar 1945 tersebut dijabarkan ke dalam Undang-undang No 22 tahun 1999 yang menjelaskan pengaturan pemerintahan daerah, serta ke dalam Undang-undang No 25 tahun 1999 mengenai perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah. Dari undang-undang tersebut dijabarkan lagi ke dalam peraturan

pemerintah No 25 tahun 2000 tentang kewenangan propinsi sebagai daerah otonom. Kemudian untuk penjabaran teknis mengenai pelaksanaan otonomi daerah di daerah masing-masing dibuat perda-perda yang mengacu pada peraturan dan perundangan di atasnya.

Pelaksanaan otonomi daerah diharapkan dapat memacu kemajuan daerah dengan pengembangan potensi yang ada. Penerapan sistem desentralisasi ini tentu saja sangat bergantung pada partisipasi masyarakat daerah setempat. Hanya daerah yang benar-benar mengelola sumber dayanya yang akan mengalami kemajuan di era otonomi daerah ini.

Keterlibatan putera daerah dalam menjalankan pembangunan sangat menentukan keberhasilan pembangunan. Oleh karena itu kesadaran akan hal tersebut harus ditanamkan secara luas kepada masyarakat.

Otonomi daerah merupakan suatu kebijakan baru yang harus diterapkan di seluruh daerah. Terdapat dua hal pokok yang dapat menjadi masalah dalam pelaksanaan otonomi daerah ini. Pertama, otonomi daerah bergantung pada partisipasi masyarakat; Kedua, otonomi daerah masih merupakan hal yang baru yang belum dikenal masyarakat. Sehingga muncul permasalahan, bagaimana partisipasi masyarakat tersebut muncul jika masyarakat sendiri belum mengetahui apa yang dimaksud dengan otonomi daerah.

Dalam upaya proses transformasi informasi mengenai otda kepada masyarakat, pada bulan Maret 2001 sampai dengan Desember 2002 di Kabupaten Majalengka telah dilakukan pelatihan yang diadakan di lingkungan pegawai

Pemda sebagai salah satu upaya terhadap peningkatan sumber daya manusia serta profesionalisme pegawai dalam menghadapi era otonomi daerah.

Materi pelatihan yang diadakan itu meliputi pemahaman mengenai kajian sikap dan perilaku, manajemen publik, pembangunan, aktualisasi dan otda itu sendiri.

Dari serangkaian pelatihan yang telah dilakukan oleh Pemda Kabupaten Majalengka tersebut, ada satu kelemahan yang selama ini masih mengganjal dan belum tuntas, yaitu belum diadakanya evaluasi secara komprehensif mengenai hasil yang telah diperoleh dari pelatihan tersebut. Sehingga sampai sekarang, pihak Pemda Kabupaten Majalengka belum mempunyai patokan serta alat ukur yang bisa dipertangunggjawabkan perihal sejauhmana keberhasilan atau kekurangan dari pelatihan yang telah dilakukan khususnya mengenai otda itu sendiri.

Dari latar belakang tersebut di atas, buku ini hadir untuk menjawab fenomena yang dihadapi oleh Pemda Kabupaten Majalengka.

1
Landasan Ilmu Komunikasi

Ada empat pendekatan teori mengenai konsepsi manusia yang sangat dominan dalam psikologi yang mempengaruhi komunikasi. Secara umum, teori tersebut terbagi menjadi empat teori inti yaitu:

A. Paham Psikoanalisis

Psikoanalisis berbicara mengenai konsepsi bahwa perilaku manusia terdiri dari tiga interaksi subsistem dalam kepribadian manusia yang terdiri dari *Id, Ego, Superego*. Freud sebagai tokoh dalam teori ini menerangkan bahwa *Id* adalah bagian kepribadian yang menyimpan dorongan-dorongan biologis manusia, *Id* bergerak berdasar prinsip kesenangan, ingin segera memenuhi kebutuhannya, *Id* bersifat egoistis, tidak bermoral dan tidak mau tahu dengan kenyataan, *Id* adalah tabiat hewani manusia. Sedangakan *ego* berfungsi sebagai jembatan tuntutan *Id* dengan dunia luar. *Ego* adalah mediator antara hasrat-hasrat hewani dengan tuntutan rasional dan realistik. *Ego*-lah yang menyebabkan manusia

mampu menundukan hasrat hewaninya sebagai wujud manusia yang rasional. Adapun *Superego* adalah polisi kepribadian, mewakili yang ideal. *Superego* adalah hati nurani yang merupakan internalisasi dari norma-norma sosial dan kultural masyarakatnya.

B. Paham Behaviorisme

Behaviorisme lahir sebagai reaksi terhadap *introspeksionisme* (yang menganalisa jiwa manusia berdasarkan laporan subyektif) dan juga *Psikoanalisis* (yang berbicara tentang alam bawah sadar yang tidak nampak). *Behaviorisme* ingin menganalisa hanya prilaku yang nampak saja, yang dapat diukur, dilukiskan, dan diramalkan. Beberapa tokoh menyebut teori kaum *behavioris* ini adalah teori belajar, karena menurut mereka seluruh prilaku manusia, kecuali instink adalah hasil belajar. Belajar artinya perubahan perilaku organisme sebagai pengaruh lingkungan. Behaviorisme tidak mau mempersoalkan apakah manusia baik atau jelek, rasional atau emosional; behaviorisme hanya ingin mengerahui bagaimana perilakunya dikendalikan oleh faktor-faktor lingkungan. (Rakhmat, 1998 : 21)

Kaum Behavioris berpendirian bahwa organisme dilahirkan tanpa sifat-sifat sosial atau psikologis, perilaku adalah hasil pengalaman, dan perilaku digerakkan oleh kebutuhan untuk memperbanyak kesenangan dan mengurangi penderitaan. Hal ini sejalan dengan Aristoteles yang berpendapat bahwa pada waktu lahir jiwa manusia tidak

memiliki apa-apa, sebuah meja lilin (tabula rasa) yang siap dilukis oleh pengalaman. Konsep ini pun diikuti oleh kaum empiris, menurutnya pada waktu lahir manusia tidak mempunyai "warna mental" warna ini didapat dari pengalaman. Pengalaman adalah satu-satunya jalan ke pemilikan pengetahuan. Bukanlah idea yang menghasilkan pengetahuan, tetapi keduanya adalah produk pengalaman. Secara psikologis, ini berarti seluruh perilaku manusia, kepribadian, dan temperamen ditentukan oleh pengalaman inderawi. Pikiran dan perasaaan bukan penyebab perilaku tetapi disebabkan oleh perilaku masa lalu.

Asumsi bahwa pengalaman adalah paling berpengaruh dalam membentuk perilaku, menyiratkan betapa plastisnya manusia. Ia mudah dibentuk menjadi apapun dengan menciptakan lingkungan yang relevan.

Asumsi ini melahirkan metode pelaziman klasik (*classical conditioning*) dengan tokohnya Sechenov dan Pavlov. Pelaziman klasik adalah memasangkan stimuli yang netral atau stimuli terkondisi dengan stimuli tertentu yang tak terkondisikan (*unconditioned stimulus*) yang melahirkan perilaku tertentu (*unconditioned response*). Setelah pemasangan ini terjadi berulang-ulang, stimuli yang netral melahirkan respons terkondisikan.

Skinner menambahkan jenis pelaziman yang lain. Ia menyebutnya *operant conditioning*. Proses memperteguh respons yang baru dengan mengasosiasikan pada stimuli tertentu berkali-kali.

Berbagai eksperimen mengenai bagaimana sikap terbentuk dan mampu diubah oleh lingkungan tersebut melahirkan teori-teori behavioral tentang persuasi. Berbagai penelitian tersebut mencakup teori-teori umum yang berusaha memberikan penjelasan mengenai sejumlah gejala retorika dan teori kecil mengenai baerbagai gejala tertentu, seperti sifat dari kredibilitas sumber, pengaruh imbauan takut, dan hasil-hasil perbedaan cara bersikap yang berlawanan.

Berpegang pada eksperimen-eksperimen tersebut di antaranya adalah teori belajar persuasi yang sejajar dengan model S-R (Stimulus-Response) yang memandang manusia sebagi suatu entitas pasif dan model S-O-R (Stimulus-Organisme-Response) yang memandang belajar persuasif sebagai suatu gabungan produk pesan yang diterima individu dan mengantarai berbagai kekuatan di dalam individu yang bertindak berdasarkan pesan-pesan tersebut agar menghasilkan akibat-akibat persuasif.

Bandura menambahkan konsep belajar sosial (*social learning*). Ia mempermasalahkan peranan dan ganjaran dan hukuman dalam proses belajar. Menurutnya banyak perilaku manusia yang tidak dapat dijelaskan dengan mekanisme pelaziman atau peneguhan. Menurut Bandura, belajar terjadi karena peniruan (*imitation*).

C. Paham Psikologi Kognitif

Ketika asumsi-asumsi behaviorisme diserang, psikologi sosial bergerak ke arah paradigma baru. Manusia tidak lagi dipandang sebagai makhluk yang bereaksi secara pasif pada lingkungan, tetapi sebagai makhluk yang selalu berusaha memahami lingkungannya atau mahluk yang selalu berpikir. Dalam teori psikologi kognitif ini unsur jiwa dalam manusia yang sudah tercabut oleh teori sebelumnya dikembalikan kembali. Dalam teori ini, manusia bukanlah hanya makhluk berpikir tetapi juga makhluk yang berusaha menemukan identitas dirinya dan mencapai apa yang didambakannya.

Psikologi kognitif berawal dari rasionalisme Immanuel Kant, Rene Descrates dan Plato. Mereka menyimpulkan bahwa jiwa (*mind*) lah yang menjadi alat utama pengetahuan, bukan alat indera. Jiwa menafsirkan pengalaman indera secara aktif; mencipta, mengorganisasikan, menafsirkan, mendistorsi, dan mencari makna. Tidak semua stimuli kita terima. (Rakhmat, 1998 : 26)

Rasionalisme juga nampak pada aliran psikologi gestalt, menurut tokohnya bahwa manusia tidak memberikan respons kepada stimuli secara otomatis. Manusia adalah organisme aktif yang menafsirkan dan bahkan mendistorsi lingkungan. Sebelum memberikan respons, manusia menangkap dulu pola stimuli secara keseluruhan dalam satuan-satuan yang bermakna. Pola inilah yang disebut gestalt.

Beberapa orang menerapkan prinsip-prinsip gestalt dalam menjelaskan perilaku sosial., di antaranya adalah Kurt Lewin. Dari Lewin terkenal rumus B = f (P,E), artinya *behavior* (perilaku) adalah hasil interaksi antara *person* (diri orang itu) dengan *environment* (lingkungan psikologisnya).

Lewin juga berjasa dalam menganalisa kelompok. Dari Lewin lahir konsep dinamika kelompok. Dalam kelompok, individu menjadi bagian yang saling berkaitan dengan anggota kelompok lain. Kelompok memiliki sifat-sifat yang tidak dimilki individu.

Lewin juga berbicara tentang tension (tegangan) yang menunjukkan suasana kejiwaan yang terjadi ketika kebutuhan psikologis belum terpenuhi. Konsep tension melahirkan banyak teori yang digabung dengan istilah teori konsisteni kognitif. Teori ini pada pokoknya menyatakan bahwa individu berusaha mengoptimalkan makna dalam persepsi, perasaan, kognisi, dan pengalamannya. Bila makna tidak optimal, timbul tension yang memotivasi orang untuk menguranginya.

Perkembangan dari teori tersebut lahir teori disonansi kognitif dari Leon Festinger. Disonansi artinya ketidakcocokan antara dua kognisi. Dalam keadaan disonan orang berusaha mengurangi disonan dengan berbagai cara, yaitu : 1) mengubah perilaku, 2) mengubah salah satu kognisi, 3) memperkuat salah satu kognisi yang disonan, atau 4) mengurangi disonansi dengan memutuskan bahwa salah satu kognisi tidak penting. Dalam teori komunikasi, teori disonansi menyatakan bahwa orang akan mencari informasi yang

mengurangi disonansi, dan menghindari informasi yang menambah disonansi.

D. Paham Humanistik

Teori *humanistik* beranggapan bahwa manusia bukanlah robot tanpa jiwa dan tanpa nilai. Keduanya tidak menghormati manusia sebagai manusia. Keduanya tidak menjelaskan aspek eksistensi manusia yang positif dan menentukan, seperti cinta, kreativitas, nilai, makna dan pertumbuhan pribadi. Dalam teori ini manusia dipandang sebagai mahluk yang senantiasa memanusiakan dirinya.

2

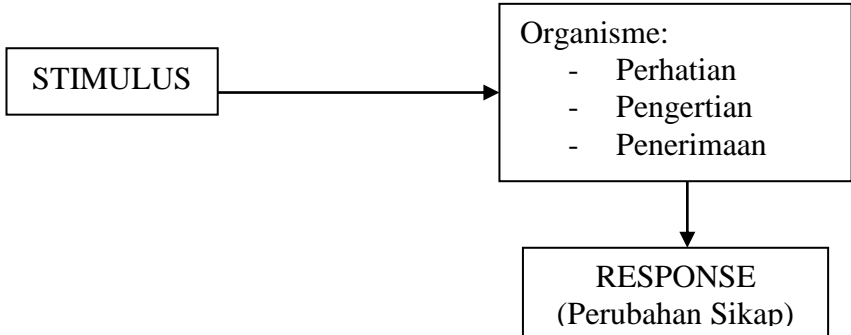
Teori Persuasi

A. S-O-R Model

Model S-O-R (Stimulus-Organisme-Response) memandang belajar persuasif sebagai suatu gabungan produk pesan yang diterima individu dan mengantarai berbagai kekuatan di dalam individu yang bertindak berdasarkan pesan-pesan tersebut agar menghasilkan akibat-akibat persuasif. (Malik, 1994:15)

Model S-O-R berbicara mengenai efek yang ditimbulkan adalah reaksi khusus terhadap stimulus khusus, sehingga seseorang dapat mengaharapkan dan memperkirakan kesesuaian antara pesan dan reaksi komunikan. Variabel penting dalam menelaah sikap dalam teori ini adalah perhatian, pengertian, penerimaan. Seperti dalam gambar dibawah ini:

Gambar 2.1

Langkah-Langkah Perubahan Sikap (Model S-O-R)

Sumber: Azwar, Saifuddin, Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya, 1998:63.
(mengutip dari Wrightsman & Deaux, 1981)

Stimulus atau pesan yang disampaikan kepada komunikan mungkin diterima atau ditolak. Komunikasi akan berlangsung jika ada perhatian dari komunikan, proses berikutnya komunikan mengerti, dan kemampuan komunikan inilah yang melanjutkan proses berikutnya. Setelah komunikan mengolahnya dan menerimanya, maka terjadilah kesediaan untuk mengubah sikap.

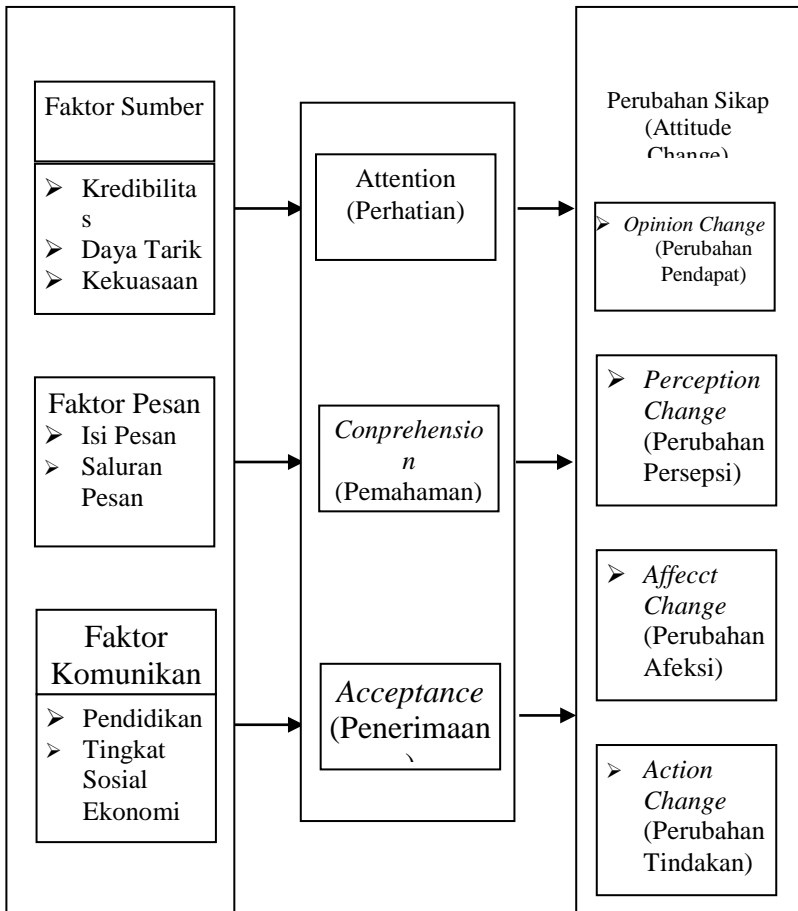
Menurut Mar'at bahwa titik berat S-O-R terletak pada penyebab perubahan dan tergantung pula terhadap kualitas rangsang yang berkomunikasi dengan organisme. Oleh karena itu faktor reinforcement merupakan faktor penting dalam proses perubahan sikap, sebab penguatan dapat menaikan

respons-respons. Perubahan memberikan arti bahwa stimulus yang diberikan mempengaruhi organisme untuk melakukan perubahan sikap.Sehingga reinforement penting untuk meyakinkan atau memperteguh stimulus.

B. Instrumental model

Penelitian ini bertolak dari Teori instrumental persuasif yang digambarkan pada model. Model instrumental tentang persuasi tertera pada gambar 1.

Gambar 1 berikut ini memperlihatkan suatu model tentang komunikasi persuasi menurut Hovland, Janis dan Kelly (1981 : 95) yang diidentifikasi sebagai berikut :

Gambar .2.2
Model Instrumental Tentang Persuasi

Sumber : Hovland, Janis dan Kelly dalam Tan (1981 : 95)

Titik berat dari teori instrumental persuasif adalah penyebab sikap yang tergantung kepada kualitas rangsangan dan organismanya sendiri. Perubahan sikap terjadi karena adanya informasi, perubahan afiliasi kelompok, perubahan perilaku terhadap objek dan prosedur yang merubah kepribadian.

Kualitas rangsangan tergantung dengan ketepatan komunikasi, yaitu pesan-pesan yang disampaikan komunikator ditafsirkan sama oleh penerima pesan (komunikan). Organisma yang menerima syimulus akan melahirkan perhatian, pengertian, dan penerimaan yang pada gilirannya menimbulkan reaksi atau perubahan sikap.

Dengan menelaah "Teori Instrumental Persuasif" yang dikemukakan Hovland pada uraian tadi, maka teori tersebut mengandung stimulus karakteristik komunikasi, yaitu :

(a) Faktor Sumber (kredibilitas, daya tarik dan power komunikator).

(b) Faktor Pesan (isi pesan dan saluran pesan).

(c) Faktor Komunikan (tingkat pendidikan dan tingkat sosial ekonomi).

Respons (respek) komunikasi merupakan perubahan sikap (pendapat, persepsi, afeksi dan tindakan). Namun, diantara stimulus dan respon terdapat proses antara, yaitu perhatian, pemahaman dan penerimaan.

3

Pesan Komunikasi

A. Pengertian Pesan

Pesan adalah tanda atau sekelompok tanda yang dapat diinterpretasi sehingga menjadi bermakna. Dengan kata lain pesan adalah sesuatu yang melambangkan atau mewakili sesuatu yang lain. (Robert G.King, dalam Yanto, 1992)

Pesan adalah keseluruhan dari apa yang disampaikan oleh komunikator. Pesan harus mempunyai tema sebagai usaha untuk memberikan pengaruh di dalam mengubah sikap dan tingkah laku. Pesan itu terdiri dari berbagai teknik seperti : pesan yang bersifat informatif, persuasif dan pesan yang bersifat kreatif. Komunikator akan berhasil mempengaruhi komunikan apabila pesan yang disampaikannya tepat, ibarat membidik dan menembaki, maka pesan yang disampaikan harus tepat dan mengena. Oleh sebab itu agar pesan mengena maka harus tepat dan mengena. (Santoso, 1988 : 211)

Sedangkan menurut Effendy dalam kamus komunikasi bahwa pesan adalah suatu komponen dalam proses komunikasi berupa paduan dari pikiran dan perasaan seseorang yang dengan menggunakan lambang bahasa atau lambang-lambang lainnya disampaikan kepada orang lain.

Lebih lanjut Effendy menyebutkan bahwa Pesan komunikasi terdiri dari dua aspek, yaitu isi pesan (*the content of the message*) dan lambang (*symbol*). Isi pesan umumnya pikiran atau perasaan, sedangkan lambang umumnya adalah bahasa. (Effendy, 1993 : 28)

Proses "mengemas dan membungkus" pikiran dengan bahasa oleh komunikator dalam bahasa komunikasi dinamakan *encoding*. Hasil *encoding* berupa pesan oleh komunikator dikirimkan kepada komunikan. Selanjutnya komunikasi terlibat dalam proses komunikasi interpersonal. Proses dalam diri komunikasi disebut *decoding*, dimana komunikan seolah-olah membuka kemasan atau bungkus pesan yang ia terima dari komunikator tadi. Apabila komunikan mengerti isi pesan atau pikiran komunikator maka komunikasi terjadi. (Effendy, 1993 : 31-32)

Dalam proses komunikasi bahasa sebagai lambang verbal paling banyak dan paling sering digunakan, oleh karena hanya bahasa yang mampu mengungkapkan pikiran komunikator mengenai hal atau peristiwa, baik yang konkret maupun abstrak, yang terjadi masa kini, masa lalu, dan masa yang akan datang.

Bahasa mempunyai dua jenis pengertian yang perlu dipahami oleh komunikator. Yang pertama adalah pengertian denotatif, yang kedua pengertian konotatif. Perkataan yang denotatif adalah yang mengandung makna sebagaimana tercantum dalam kamus (*dictionary meaning*) dan diterima secara umumoleh kebanyakan orang yang sama kebudayaan dan bahasanya. Perkataan yang denotatif tidak menimbulkan interpretasi yang berbeda pada komunikan ketika diterpa pesan-pesan komunikasi. Sebaliknya apabila komunikator menggunakan kata-kata konotatif. Kata-kata konotatif mengandung pengertian emosional atau evaluatif. Oleh karena itu dapat menimbulkan interpretasi yang berbeda pada komunikan.

Perancangan pesan yang baik merupakan hal penting dalam kegiatan komukasi. Pesan yang baik bukan hanya dilihat dari materi pesannya saja, melainkan juga ditentukan oleh bentuk pesan yang tepat bagi khalayak sasaran. Pada kondisi khalayak yang berbeda, maka teknik pesan yang disajikan juga sebaiknya berbeda.

Wilbur Schramm menampilkan bagaimana kondisi ideal bagi tersampaikannya pesan yang baik, yaitu apa yang disebut *"the condition of success in communication"*, yakni kondisi yang harus dipenuhi jika kita menginginkan agar suatu pesan membangkitkan tanggapan yang kita kehendaki, yaitu : 1) Pesan harus dirancang dan disampaikan sedemikian rupa, sehingga dapat menarik perhatian komunikan. 2) Pesan harus menggunakan lambang-lambang tertuju kepada pengalaman yang sama antara komunikator dan komunikan sehingga sama-sama mengerti. 3) Pesan harus membangkitkan

kebutuhan pribadi komunikan dan menyarankan beberapa cara untuk memperoleh kebutuhan tersebut. 4) Pesan harus menyarankan suatu jalan untuk memperoleh kebutuhan tadi yang layak bagi situasi kelompok di mana komunikan berada pada saat ia digerakkan untuk memberikan tanggapan yang dikehendaki. (Effendy,1993)

Lebih lanjut Santoso (1988 : 211) menyatakan : agar pesan mengena, pesan itu harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

(1) Pesan harus direncanakan, dipersiapkan secara baik serta sesuai dengan kebutuhan.

(2) Pesan itu sebaiknya menggunakan bahasa yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak.

(3) Pesan itu harus menarik minat dan kebutuhan pribadi menerima serta menimbulkan keputusan.

(4) Pesan harus berisi hal-hal yang mudah dipahami oleh komunikan.

(5) Pesan yang disampaikan tidak samar-samar, jika mengambil perumpamaan hendaknya diusahakan contoh yang jelas agar tidak ditafsirkan menyimpang dari yang dikehendaki.

Sedangkan menurut Hanafi (1984 : 192-202) ada tiga faktor yang perlu dipertimbang dalam menyampaikan pesan, yaitu :

(1) Kode Pesan, yaitu sebagai sekumpulan simbol yang dapat disusun sedemikian rupa sehingga bermakna baggi seseorang.

(2) Isi Pesan, yaitu bahan atau material yang dipilih sumber untuk menyatakan maksudnya.

(3) Wujud pesan, yaitu sebagai suatu bentuk pesan yang dipilih sumber mengenai kode maupun isi pesan, baik unsur-unsurnya maupun strukturnya.

Menurut Jalaluddin rakhmat (1998 : 294–302) bahwa variable pesan terdiri dari organisasi pesan, struktur pesan, dan imbauan pesan.

B. Organisasi Pesan

Organisasi pesan adalah rangkaian penyusunan pesan, ada enam macam organisasi pesan, yaitu : urutan deduktif, dimulai dengan menyatakan dulu gagasan utama, kemudian memperjelasnya dengan keterangan penunjang, penyimpulan dan bukti. Sebaliknya dalam urutan induktif, kita mengemukakan perincian-perincian dan kemudian menarik kesimpulan.

Dalam urutan kronologis, pesan disusun berdasarkan urutan waktuterjadinya peristiwa, mungkin memulainya dari satu waktu tertentu kemudian maju ke muka atau ke belakang.Dalam urutan logis, pesan disusun berdasarkan sebab – ke – akibat atau akibat – ke sebab. Dalam urutan spasial, pesan disusun berdasarkan tempat. Cara ini dipergunakan kalau pesan berhubungan dengan subjek geografis atau fisik lokasi. Dalam urutan topikal, pesan disusun berdasarkan topik pembicaraan; klasifikasinya, dari yang penting kepada yang kurang penting, dari yang mudah kepada yang sukar, dari yang dikenal kepada yang asin. (Rakhmat, 1994 : 35-36).

C. Struktur Pesan

Sedangkan struktur pesan ditujukkan dengan pola penyimpulan; implisit dan eksplisit, pola urutan argumentasi, dan pola objektivitas; satu sisi dan dua sisi. (Rakhmat, 1997 : 63)

Menggambarkan kesimpulan, kita menggambarkan kesimpulan eksplisit kepada sipenerima. Para peneliti memprediksikan bahwa kesimpulan implisit dapat berubah pendapat ketimbang kesimpulan eksplisit. Sedangkan urutan argumentasi, andaikata kita berkomunikasi dalam situasi dimana sumber harus menentang sesuatu isu atau menyetujui isu yang lain.

Dalam Cohen (1964) dan Larson (1986) dikatakan, ketika pesan dua sisi (*two side*) di sampaikan oleh dua orang

pembicara yang berbeda, hasilnya tidak ada keuntungan baggi pembicara yang pertama. Manakala komunikan membuat *public response* (jawaban publik) mengenai posisinya setelah mendengar argumen satu sisi, maka pesan dua sisi kurang efektif dalam mengubah sikap. Ketika seorang pembicara menyampaikan pesan dua sisi pada persentasi yang pertama, kita sering lebih terpengaruuh oleh pesan yang disampaikan pertama kali (Nina, dalam Usman, 1997 : 69).

Menurut Senjaya (1981; 6) dari beberapa hasil penelitian diperoleh beberapa petunjuk tentang penerimaan khalayak atas susunan pesan, yaitu :

(a) Pesan yang bersifat *two sided* (membuat segi positif dan segi negatif secara bersamaan) lebih tepat disampaikan pada khalayak ramai yang beersikap menentang suatu ide atau praktik tertentu.

(b) Pesan yang bersifat *one sided* hanya mengungkapkan segi positifnya saja, lebih tepat disampaikan pada khalayak yang sebelumnya telah menunjukan sikap positif atau mendukung. Dengan demikian tujuan hanya untuk memberikan kepastian semata.

(c) Pesan yang bersifat *two sided* sebaiknya disampaiakan kepada khalayak yang sebelumnya telah pernah memperoleh informasi negatif tentang ide yang akan disebarluaskan.

(d) Pesan yang *one sided* lebih tepat bila disampaikan kepada khalayak yang belum tahu tentang ide yang

akan disampaikan dan tingkat pendidikan mereka relatif rendah.

Lebih lanjut Santoso S (1981:214) menyatakan bahwa "susunan pesan akan lebih efektif apabila kesimpulan tentang keseluruhan isi pesan disampaikan atau disusun secara eksplisit dan jelas".

Perubahan sikap lebih sering terjadi jika gagasan yang dikehendaki atau yang diterima disajikan sebelum gagasan kurang dikehendaki. Jika pada awal penyajian, komunikator menyampaikan gagasan yang menyenangkan audience, audience akan cenderung memperhatikan dan menerima pesan-pesan berikutnya. Sebaliknya, jika ia memulai dengan hal-hal yang tidak menyenangkan kita, kita akan menjadi kritis dan cenderung menolak gagasan berikutnya, betapapun baiknya (Rakhmat, 1991 : 286).

D. Imbauan Pesan

Imbauan pesan mengacu pada motif-motif psikologis yang dikandung pesan, terdiri dari imbauan rasional, didasarkan pada anggapan bahwa manusia pada dasarnya makhluk rasional yang baru bereaksi pada imbauan emosional jika imbauan rasional tidak ada. Menggunakan imbauan rasional artinya meyakinkan orang lain dengan pendekatan logis atau penyajian bukti-bukti.

Imbauan emosional, menggunakan pernyataan-pernyataan atau bahasa yang menyentuh emosi komunikate imbauan takut, imbauan ganjaran, dan imbauan motivasional. Tahun 1936 Harmann meneliti pengaruh selebaran emosional dan rasional dalam mempengaruhi perilaku politik dalam pemilihan umum. Ia menemukan bahwa pesan yang menggunakanimbauan emosional lebih berhasil dari pada pesan-pesan rasional. Lewan dan Skotland (Rakhmat, 1998 : 300) menunjukkan bahwa pengaruh imbauan emosionalamat dipengaruhi oleh pengalaman sebelumnya. Dengan demikian efek imbauan emosional akan kurang kuat bila topik ytang dibicarakan bukan sesuatu yang baru; artinya komunikate bereaksi berdasarkan kerangka rujukan yang sudah mapan.

Imbauan takut menggunakan pesan yang mencemaskan, mengancam, atau meresahkan. Janis dan Feshbach (Rakhmat, 1998 : 300) mengungkapkan bahwa tikat imbauan takut yang rendah lebih efektif dalam mengubah sikap anak-anak terhadap kesehatan gigi. Mereka menduga tingkat imbauan takut yang tinggi menimbulkan kecemasan yang tinggi sehingga komunikate kurang memperhatikan pesan dan lebih banyak memusatkan perhatian pada kecemasannya sendiri.

Penelitian selanjutnya melaporkan bahwa efektivitas imbauan takut bergantung pada jenis pesan, kredibilitas komunikator, dan jenis kepribadian penerima. Bila komunikator memiliki kredibilitas yang tinggi, imbauan takut yang rendah lebih berhasil (Hewgildan Miller, dalam Rakhmat : 1998 : 300). Bila komunikate dihadapkan pada topik yang sangat penting baginya, imbauan takut yang tinggilah yang efektif. Bila komunikate mempunyai kepribadian yang

tidak mudah terlibat secara personal dalam satu pernyataan, ia kurang terpengaruh oleh imbauan pesan yang tinggi, demikian pula komunikate yang memiliki tingkat kecemasan yang rendah sangat efektif dipengaruhi oleh imbauan takut yang tinggi. (Rakhmat 1998 : 300)

Imbauan ganjaran, menggunakan rujukan yang menjanjikan komunikate sesuatu yang mereka perlukan atau yang mereka inginkan.

Imbauan motivasional menggunakan imbauan motif (motive appeals) yang menyentuh kondisi intern dalam diri manusia. Motif dapat diklasifikasikan menjadi : motif biologis dan motif psikologis. Manusia bergerak bukan saja didorong oleh kebutuhan biologis seperti lapar dan dahaga, tetapi juga karena dorongan psikologis seperti rasa ingin tahu, kebutuhan akan kasih sayang, dan keinginan untuk memuja. (Rakhmat, 1998 : 301)

4

Otonomi Daerah

A. Pengertian Otonomi Daerah

Otonomi daerah merupakan perwujudan pelaksanaan asas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan suatu negara. Berdasarkan asas tersebut kekuasaan negara akan terbagi antara pemerintah di satu pihak dan pemerintah daerah di lain pihak.

Otonom berasal dari kata *auto*, artinya sendiri dan *nomes*, artinya pemerintah. Berasal dari kedua kata tersebut, maka otonomi dapat diartikan pemerintahan sendiri. Secara dogmatis pemerintahan di sini dipakai dalam arti yang luas yang mencakup aktivitas :

1. Membentuk perundangan sendiri
2. Melaksanakan sendiri
3. Melakukan peradilan sendiri
4. Melakukan tugas kepolisian sendiri

Jadi penyelenggaraan otonom di daerah dapat diartikan mengurus rumah tangganya dalam arti menyelenggarakan kesejahteraan rakyat dalam suatu daerah.

Bagir Manan mengemukakan bahwa otonomi adalah kebebasan dan kemandirian (*vrijheid* dan *zelfstandigheid*) satuan pemerintahan lebih rendah untuk mengatur dan mengurus sebagian urusan pemerintahan. (Guruh, dkk, 1999:13)

Dengan kata lain, otonomi daerah diartikan sebagai daerah otonom yang dapat mengurus rumah tangganya dalam arti menyelenggarakan kesejahteraan rakyat dalam suatu daerah, mengembangkan secara maksimal segala potensi daerah, baik itu sumber daya manusia, maupun sumber daya alam. Serta adanya kemampuan daerah untuk dapat bersaing dalam pasar bebas dan dunia tanpa batas pada masa yang akan datang. (Guruh, dkk, 1999:14)

Lebih lanjut Guruh, dkk (1999:89) mengatakan bahwa maksud diadakan otonomi daerah adalah :

1. Meningkatkan partisipasi masyarakat;
2. Meningkatkan kemandirian masyarakat daerah;
3. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat;
4. Efisiensi kinerja pemerintah pusat.

Di Republik Indonesia konsep Otonomi Daerah secara singkat disebutkan dalam undang-undang No. 22 Tahun 1999 mengenai pemerintahan daerah, adalah:

> “Kewenangan Daerah Otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundangan.”

Selanjutnya dijelaskan pula mengenai Daerah Otonom :

> “Daerah otonom yang dimaksud adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas daerah tertentu, berwenang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia.”

Tahapan perundangan tertinggi yang mendasari kebijakan Otonomi Daerah ini adalah pasal 18 UUD 1945 tentang pemerintahan daerah, yang berbunyi sebagai berikut :

> “Pembagian daerah Indonesia atars daerah besar dan kecil dengan bentuk susunan pemerintahannya ditetapkan dengan undang-undang dengan memandang dan mengingati

dasar permusyawaratan dalam system pemerintah negara, dan hak-hak asal-usul dalam daerah-daerah yang bersifat sementara."

Pasal 18 UUD 1945 tersebut dijabarkan ke dalam UU No. 22 Tahun 1999 yang menjelaskan pengaturan pemerintahan daerah, serta ke dalam UU No. 25 Tahun 1999 mengenai perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah. Dari undang-undang tersebut dijabarkan lagi ke dalam peraturan pemerintah No.25 Tahun 2000 tentang kewenangan propinsi sebagai daerah otonom. Kemudian untuk penjabaran teknis mengenai pelaksanaan Otonomi Daerah di daerah masing-masing dibuat perda-perda yang mengacu pada peraturan dan perundangan di atasnya.

B. Maksud dan Tujuan Otonomi Daerah

Maksud dari Otonomi Daerah secara tegas digariskan dalam GBHN adalah berorientasi pada pembangunan. Yang dimaksud dengan pembangunan adalah pembangunan pembangunan dalam arti luas, yang meliputi segala segi kehidupan dan penghidupan. Adalah kewajiban bagi daerah untuk ikut melancarkan jalannya pembangunan sebagai sarana mencapai kesejahteraan rakyat yang diterima dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Otonomi daerah sebagai salah satu bentuk desentralisasi pemerintahan, pada hakekatnya ditujukan untuk memenuhi kepentingan bangsa secara keseluruhan, yaitu upaya untuk lebih mendekatkan tujuan-tujuan penyelenggaraan pemerintahan untuk mewujudkan cita-cita masyarakat yang lebih baik, suatu masyarakat yang lebih adail dan lebih makmur. Mendorong atau memberi perangsang untuk berusaha menumbuhkembangkan kemampuan sendiri yang dapat membangkitkan otoaktifitas dan mempertinggi rasa harga diri dalam arti yang sebaik-baiknya.

C. Susunan Pemerintahan Daerah

Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah disebutkan bahwa di daerah telah dibentuk Pemerintah Daerah sebagai Badan Eksekutif Daerah yang terdiri dari Kepala Daerah dengan perangkatnya dan DPRD sebagai Badan Legislatif Daerah. Sedangkan dalam UU No 5 Tahun 1974 diatur bahwa yang disebut dengan Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah dan DPRD, sehingga kedudukan DPRD bukanlah sebagai lembaga legislatif namun ia berkedudukan sebagai eksekutif. Pemberlakuan UU No. 22 Tahun 1999 ini merupakan perubahan yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan di daerah

Adanya pemisahan secara tegas kedua lembaga tersebut menunjukkan terdapat perubahan sistem pemerintahan daerah, dari paradigma lama, yaitu UU No 5 Tahun 1974 yang

cenderung bersifat sentralistik ke paradigma baru, yaitu UU No. 22 tahun 1999 yang lebih demokratis.

UU Nomor 22 Tahun 1999 memberikan kedudukan yang sejajar antara DPRD dengan Kepala Daerah, sehingga posisi DPRD sangat kuat karena ia memiliki hak untuk mengawasi Pemerintah Daerah. Dengan posisinya tersebut diharapkan DPRD dapat menampung dan menyalurkan aspirasi rakyat, sehingga dalam melaksanakan fungsi dan perannya akan selalu didukung oleh rakyatnya.

5

Partisipasi Pembangunan

A. Pengertian Partisipasi Pembangunan

Partisipasi didefinisikan oleh Wang: *an action process under taken by individuals and or groups to reflect their own interest or to contribute their energier and resources to the institutions (and system) which gover their lives*. Partisipasi adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok untuk menyatukan kepentingan mereka, atau untuk mengembangkan tenaga dan sumber daya lainnya kepada institusi ataupun system yang mengatur kehidupan mereka sejalan dengan itu. (Handayani, 2000 : 33)

Mubyarto mendefinisikannya sebagai "kesediaan untuk membantu berhasilnya setiap program sesuai kemampuan setiap orang, tanpa mengorbankan kepentingan diri sendiri". (Effendi, 1998 : 34)

Menurut Hamijoyo (1974 ; 1) partisipasi masyarakat berarti "masyarakat ikut serta, yaitu mengikuti dan menyertai pemerintah, karena pemerintah merupakan perancang,

penyelenggara, dan pembayar utama dari pembangunan." Dengan demikian masyarakat diharapkan dapat ikut serta dalam usaha pembangunan, karena pembangunan yang dibiayai masyarakat dan dirancanh serta dilaksanakan oleh pemerintah itu dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat itu.

Bryant White menyebut dua macam partisipasi, yaitu :

Partisipasi antar sesama warga atau anggota suatu perkumpulan, dinamakan partisipasi horisontal. Partisipasi antar klien dengan patron atau antara masyarakat dengan pemerintah yang diberi nama partisipasi vertikal. Keterlibatan dalam berbagai kegiatan politik seperti pemberian suara dalam pemilihan, kampanye dan sebagainya disebut partisipasi dalam proses politik, sedangkan keterlibatan dalam proses perencanaan dalam proses pembangunan disebut partisipasi dalam proses administratif. Keterlibatan kelompok atau masyarakat sebagai satu kesatuan, disebut partisipasi kolektif. (Effendi, 1998 : 34 - 35).

Bentuk Partisipasi dalam Pembangunan :

(1) Partisipasi dalam / melalui kontak dengan pihak lain (contact change) adalah merupakan salah satu titik awal perubahan sosial (Rogers, 1969:5; Staudt, 1979:21).

(2) Partisipasi dalam memperhatikan / menyerap dan memberi tanggapan terhadap informasi baik dalam arti dan menerima (mentaati, memenuhi, melaksanakan), mengiakan, menerima dengan syarat, maupun dalam

arti menolaknya (Evelyn Wood dalam Kurukshetra, 1962 : 37).

(3) Partisipasi dalam perencanaan pembangunan termasuk pengambilan keputusan (Penetapan rencana; Hoftsteede, 19710. perasaan terlibat dalam perencanaan perlu ditumbuhkan sedini mungkin dalam masyarakat (Miller dan rein dalam Golembiewsky, 1966). Partisipasi ini disebut juga partisipasi dalam pengambilan keputusan (Cohen dan Uphoff, 1977), termasuk keputusan polotik yang menyangkut nasib mereka (Mubyarto, 1984 :36), dan partisipasi dalam hal yang bersifat teknis (disain proyek, Mosha dan Matte, 1979:1).

(4) Partisipasi dalam pelaksanaan operasional pembangunan (Cohen dan Uphoff, 1977:6).

(5) Partisipasi dalam menerima, memelihara dan mengembangkan hasil pembangunan. Cohen dan Ophoff menamakan ini sebagai "Participation in benefits".

(6) Partisipasi dalam menilai pembangunan (Mosha dan Matte, op.cit.;Cohen dan Uphoff, op.cit), yaitu keterlibatan masyarakat dalam menilai sejauh mana pelaksanaan pembangunan sesuai dengan rencana dan sejauh mana hasilnya dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. (Effendi, 1998 :35-36)

Turunan konsep partisipasi yang digunakan adalah pemikiran Hamijoyo (1974:6) yang mengemukakan jenis partisipasi sebagai berikut:

1. Partisipasi buah pemikiran, yang diberikan partisipan dalam anjang sono, pertemuan atau rapat.

2. Partisipasi tenaga, yang diberikan partisipan dalam berbagai kegiatan untuk perbaikan atau pembangaunan desa, pertolongan bagi orang lain dan sebagainya.

3. Partisipasi harta benda, yang diberikan orang dalam berbagai kegiatan untuk perbaikan atau pembangunan desa, pertolongan bagi orang lain, dan sebaginya.

4. Partisipasi keterampilan dan kemahiran, yang diberikan orang untuk mendorong aneka ragam bentuk usaha dan industri

5. Partisipasi sosial, yang diberikan orang sebagai tanda keguyuban, misalnya turut arisan, koperasi, layad (dalam peristiwa kematian), kondangan (dalam peristiwa pernikahan), nyambungan, mulang sambung.

Berdasarkan dari jenis pertisipasi tersebut di atas, maka dapat ditarik unsur-unsur partispasi yang meliputi: (1) motif berpartispasi; (2) prakarsa dalam berpartisipasi; (3) cara mengambil keputusan untuk berpartisipasi; dan (4) sikap dalam berpartisipasi.

B. Unsur-Unsur Partisipasi

1. Motif Berpartisipasi

Motif merupakan suatu pengertian yang mengandung unsur-unsur penggerak, seperti alasan dan dorongan yang timbul dari dalam diri manusia yang menyebabkan ia mau berbuat sesuatu. Menurut Gerungan, motif ialah semua tingkah laku manusia pada hakikatnya mempunyai motif tertentu, walaupun maksud itu tidak senantiasa disadari oleh manusia itu sendiri. Motif merupakan dorongan, keinginan, dan hasrat sebagai tenaga penggerak yang timbul dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu. Motif memberi arah dan tujuan kepada tingkah laku manusia, demikian juga halnya partisipasi masyarakat. (1981 :142)

Masyarakat ikut berpartisipasi dalam pembangunan karena adanya motif tertentu, yaitu sesuatu yang dianggap akan bermanfaat bagi diri dan lingkungannya, yaitu meningkatnya kesejahteraan.

2. Prakarsa dalam Berpartisipasi

Prakarsa adalah inisiatif seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu pekerjaan nyata, tidak dalam alam pikirannya saja. Orang mau berprakarsa karena mempunyai maksud tertentu.

Bentuk prakarsa dalam partisipasi berupa mengeluarkan pendapat, melaksanakan gagasan atau pendapatnya, kesediaan untuk mengajak orang lain, memberi motivasi sesama anggota kelompoknya. (Taliziduhu, 1987 :102)

3. Cara Mengambil Keputusan untuk Berpartisipasi

Menurut Siagian, pengambilan keputusan mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

(a) Dalam proses pengambilan keputusan tidak ada hal yang terjadi secara kebetulan.

(b) Pengambilan keputusan tidak dapat dilakukan secara sembrono, karena cara pendekatan dalam pengembilan keputusan harus didasarkan pada sistematika tertentu

(c) Sebelum sesuatu masalah dapat dipecahkan dengan baik, hakikat dari masalah itu harus diketahui dengan jelas

(d) Pemecahan masalah tidak dapat dilakukan melalui ilham atau mengarang, tetapi harus berdasarkan data dan fakta sebenarnya

(e) Keputusan yang baik adalah keputusan yang dipilih dari berbagai alternatif yang ada sebelum

alternatif-alternatif tersebut dianalisa dengan matang.

Demikian juga dengan partisipasi dalam pembangunan hendaknya didasarkan pada perhitungan yang matang dan manfaat yang diperolehnya.

4. Perilaku dalam Berpartisipasi

Perilaku adalah reaksi manusia yang dapat bersifat sederhana maupun kompleks, dapat berupa tindakan yang nampak maupun pernyataan lisan mengenai perilaku. (Azwar, 1995 : 7)

Perilaku menunjukkan bagaimana tindakan nyata yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek sikap yang dihadapinya.

Perilaku dalam berpartisipasi dapat dikatakan berupa tindakan nyata dari anggota masyarakat dalam keikutsertaannya dalam setiap program yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, baik untuk dirinya, keluarga maupun lingkungan sekitar.

6

Pelatihan

A. Pengertian Pelatihan

Dalam kamus Pendidikan dan Pelatihan disebutkan bahwa yang dimaksud dengan pelatihan adalah: bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. (Moekijat, 1981 : 18)

Lebih lanjut Moekijat mengatakan bahwa pelatihan memiliki fungsi untuk membina manusia yang berkepribadian, cerdas, produktif, kreatif, dan bermoral. (1981:7). Sedangkan Eduard B. Flippo mengatakan bahwa pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan keahlian di dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang khusus. (Dewi, 1999 :17)

B. Tujuan Pelatihan

Secara umum tujuan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan serta untuk menjembatani kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan dengan kebutuhan perusahaan.

Andrew F. Sikula (1981 :236) menjelaskan tujuan pendidikan dan pelatihan dalam suatu kesatuan yaitu :

> *"The goals of training and development programof all organizations should be increased productivity, improved quality, better human resource planning, higher morale, indirect compensation, greater healthy and safety, heightened obsolescence prevention, and enhanced personal growth".*

Dikatakan bahwa tujuan dari pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas

Suatu pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan performansi kerja seseorang pada suatu jabatan, sehingga jika tingkat performansi naik maka berarti tingkat produktivitas juga bertambah sehingga pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan perusahaan.

2. Improved Quality

Dari hasil pendidikan dan pelatihan diharapkan akan diperoleh sumber daya manusia yang berpengetahuan sehingga kesalahan dalam pekerjaan menjadi berkurang yang berarti kualitas meningkat.

3. Perencanaan Sumber daya manusia menjadi lebih baik

Karena tujuan pendidikan dan pelatihan adalah mempersiapkan sumber daya manusia untuk kebutuhan mendatang. Dengan demikian perusahaan terhindar dari kesenjangan kebutuhan terhadap jabatan yang harus diisi akibat adanya karyawan yang pensiun atau mengundurkan diri.

4. Meningkatkan moral karyawan

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan diharapkan memberikan dampak berupa reward baik finansial maupun non finansial, sehingga dapat meningkatkan moral atau semangat kerja karyawan.

5. Kompensasi tidak langsung

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu penghargaan perusahaan terhadap karyawan atas prestasi kerjanya sehingga mereka lebih dapat mengembangkan diri.

6. Kesehatan dan Keselamatan

Melalui pendidikan dan pelatihan diharapkan terjadi penurunan tingkat kecelakaan kerja sehingga suasana kerja karyawan lebih tenang dan memberikan suasana aman.

7. Mengurangi Kejenuhan dan Keusangan

Rutinitas kerja seringkali menyebabkan karyawan menjadi jenuh dan tidak memiliki inisiatif kerja, dengan adanya program pendidikan dan pelatihan diharapkan karyawan lebih apat bekerja dengan penuh inisiatif dan kreatif mengembangkan ide-idenya sesuai dengan perkembangan teknologi.

8. Pengembangan personal

Melalui pendidikan dan pelatihan karyawan dapat lebih mengembangkan dirinya termasuk kepribadiannya.

Henry Simamora (1987 : 288) menyatakan bahwa tujuan pelatihan secara luas dapat dikelompokan dalam lima bidang yaitu :

a. Memutakhirkan keahlian karyawan sejalan dengan perubahan teknologi. Perubahan teknologi memberikan dampak pada perusahaan, pekerjaan, keahlian dan kemampuan karyawan sehingga diperlukan pelatihan.

b. Mengurangi waktu belajar para karyawan baru untuk menjadi kompeten dalam pekerjaannya, serta memenuhi standar kualitas yang diharapkan.

c. Membantu memecahkan permasalahan operasional. Serangkaian pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan perusahaan membantu karyawan dalam

memecahkan masalah organisasional serta pelaksanaan kerja secara efektif.

d. Memepersiapkan karyawan untuk promosi, salah satu cara untuk memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematik, pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karier termasuk dalam hal ini adalah memudahkan transisi dari satu posisi ke posisi berikutnya yang melibatkan tanggung jawab lebih besar.

e. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, terutama terkait dengan karyawan baru sehingga mereka memperoleh kesan yang baik terhadap perusahaan dan dapat berpengaruh pula terhadap kepuasan dan produktivitas kerjanya.

C. Strategi Dasar Pelatihan

Menyadari besarnya peranan pendidikan dan pelatihan seperti yang diuraikan di atas, maka diperlukan suatu strategi dasar dengan melihat pada kondisi internal dan eksternal perusahaan sebagai basis dalam penyusunan program pendidikan sebagai berikut :

1. Aspek ekualitas, mengandung pengertian adanya persamaan kesempatan aksesibilitas dan keadilan, yang berarti semua karyawan di berbagai tingkat maajemen mempunyai peluang yang sama untuk

mengikuti pendidikan dan pelatihan. Aksesibilitas berarti setiap karyawan mempunyai akses yang sama terhadap pendidikan dan pelatihan sedangkan keadilan bermakna perlakuan yang sesuai dengan bakat kemampuan serta jabatan pekerjaan yang dituntut.

2. Aspek Relevansi, mengandung makna keterpautan dan kesepadanan (link and match) yaitu bahwa penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan harus menningkatkan keterpautan dan kesepadanan dengan tuntutan kebutuhan perusahaan, baik kondisi saat ini maupun dimasa mendatang. Dengan demikian penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat menyatu dengan kelangsungan operasional perusahaan sehingga kehadirannya mempunyai kontribusi nyata dalam pengembangan perusahaan.

3. Aspek kualitas proses dan produk, suatu pendidikan dan pelatihan dinyatakan bermutu dari segi proses jika proses pendidikan dan pelatihan berlangsung efektif. Dari sini pegawai memperoleh sesuatu yang bermakna, ditunjang oleh sumber daya (manusia, dana, sarana dan prasarana) yang cukup dan wajar sehingga proses pendidikan dan pelatihan yang berkualitas akan menghasilkan produk yang berkualitas pula.

4. Aspek efektivitas Penggunaan Sumber Daya, dimensi ini mengandung pengertian dan pentingnya organisasi pendidikan dan pelatihan yang efektif yang ditunjukan dengan adanya struktur, hubungan dan fungsi penyelenggaraan yang dapat mengakomodasikan pemberdayaan sumber daya manusia.

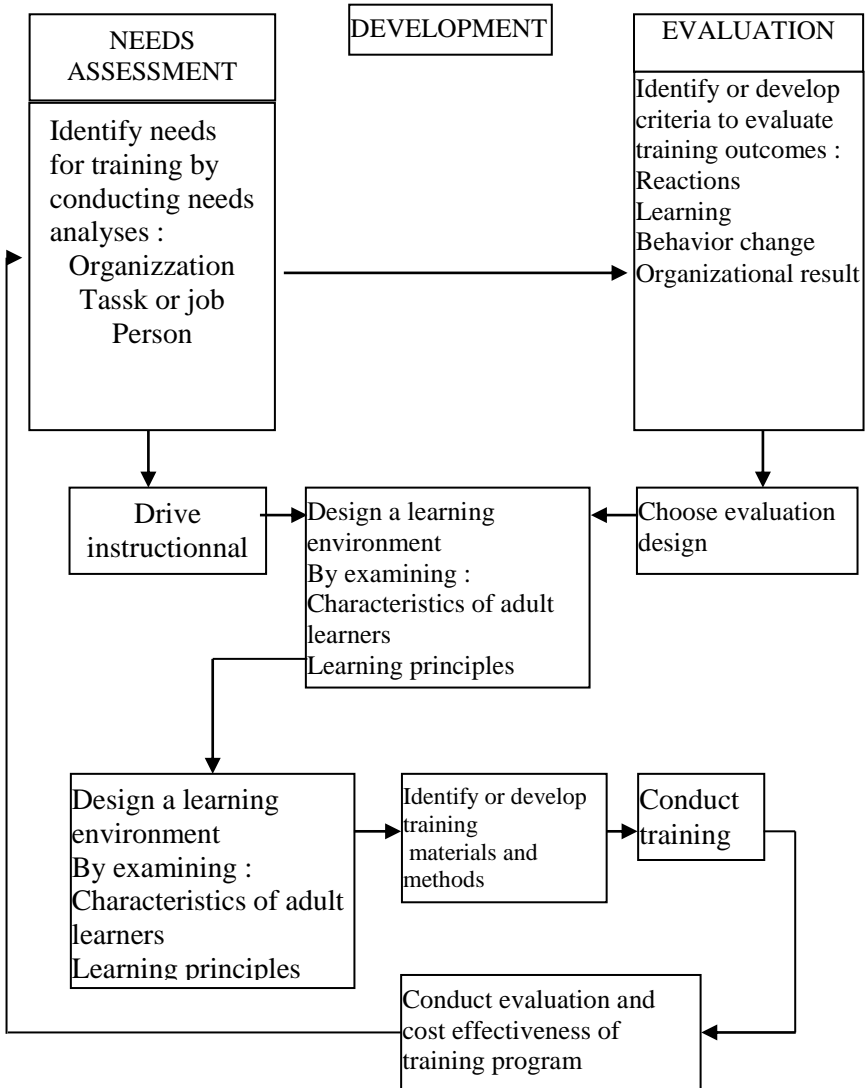
5. Aspek Peningkatan Kualitas Moral, bahwa pendidikan dan pelatihan tidak hanya suatu proses alih ilmu dan pengetahuan, namun juga alih semangat (transfer of mentality). Idealnya seorang karyawan yang baru mengikuti suatu pendidikan dan pelatihan akan memiliki nilai tambah dan semakin mantap untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan sesuai dengan bidang tugas jabatannya

D. Sistem Pelatihan

Sistem pendidikan dan pelatihan menurut Milkovich & Bourdreau, dapat digambarkan sebagai berikut: Penilaian kebutuhan dilakukan dengan analisis organisasi, analisis tugas atau jabatan, dan analisis individu. Hasil analisis ini dipergunakan untuk menyusun kurikulum program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Di samping itu hasil analisis ini juga dipergunakan untukmenetapkan tolok ukur evaluasi program pendidikan dan pelatihan. Setelah sistem evaluasi dan kurikulum yang sesuai ditentukan, dilanjutkan pengembangannya dengan menyusun desain lingkungan,

karakteristik peserta serta prinsip belajar. Dilanjutkan dengan penggunaan metode yang tepat, serta pengembangannya. Langkah berikutnya memantau terus pelaksanaan pendidikan dan pelatihan agar dalam pelaksanaannya sesuai dengan tujuan. Setelah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan usai dilakukan evaluasi. Evaluasi meliputi : baik hasil belajar , penyelenggaraan serta biayanya. Kemudian hasil evaluasi tersebut dapat dipergunakan sebagai umpan balik guna penyempurnaan lebih lanjut agar pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat sesuai dengan harapan perusahaan maupun. (Utomo, 1997 : 22)

Sistem pendidikan dan pelatihan yang dikemukakan oleh milkovich & Bourdreau, seperti pada gambar 2.1. berikut:

Gambar 2.3
Model Sistem Pelatihan

Sumber : Milkovich & Boudreau (dalam Utomo, 1997 : 23)

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut diatas, maka dalam menyusun program pendidikan dan pelatihan perlu memperhatikan ketiga tahapan tersebut, yaitu penilaian kebutuhan, pengembangan dan evaluasi.

E. Penilaian Kebutuhan Pelatihan

Menurut Milkovich & Boudreau (dalam Utomo, 1997:24) "kebutuhan pendidikan dan pelatihan dapat diidentifikasi pada; (1) organisasi, (2) tugas, pengetahuan, kemampuan, keterampilan jabatan, dan (3) person atau individu."

Analisis organisasi mencakup tiga hal, yaitu analisis atas pemeliharaan organisasi, efisiensi, dan budaya organisasi. Bernardin & Russell (1993:301), "analisis oraganisasi dilakukan dengan memeriksa tujuan perusahaan, daftar kondisi, dan efisiensi perusahaan".

Analisis terhadap tujuan organisasi tersebut dimaksudkan agar tujuan pendidikan dan pelatihan diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Hal ini dilakukan agar hasil pendidikan dan pelatihan dapat memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan. Dalam analisis organisasi penelaahan terhadap; (a) kondisi perusahaan dimaksudkan agar diketahui permasalahan yang dihadapi karyawan, sehingga permasalahan tersebut dapat dipecahkan melalui pendidikan dan pelatihan. (b) efisiensi perusahaan ditelaah dengan maksud, agar melalui pendidikan dan pelatihan dapat dicapai suatu tingkat efisiensi yang tinggi. Tingkat efisiensi dapat diketahui melalui biaya tenaga

kerja, tingkat laba perusahaan maupun tingkat pemborosan bahan dalam proses produksi. Budaya organisasi mencerminkan suatu sistem nilai organisasi. (c) Analisis terhadap budaya perusahaan dilakukan agar setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan dapat menerima dan menerapkan nilai-nilai organnisasi dalam melakukan pekerjaan. Dalam kaitan dengan budaya perusahaan tujuan pendidikan dan latihan adalah untuk mengajarkan dan mengembangkan budaya kerja perusahaan.

Analisis tugas, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan jabatan, diperlukan untuk mengisi materi pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan analisis tugas tersebut diharapkan agar kurikulum pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan berkaitan dengan kemampuan pengetahua, keterampilan serta spesifikasi pegawai yang sesuai dengan pekerjaan atau jabatan tersebut.

Analisis individu dilakukan untuk mengetahui siapakah yang memerlukan pendidikan dan pelatihan, serta jenis pendidikan dan pelatihan apa yang dibutuhkan. Analisis individu dapat dilakukan melalui "prestasi individu, kelompok atau unit dalam tugas dibandingkan dengan standar prestasi yang diharapkan.

Menurut George S. Ordiorne (1989:68), ciri-ciri pegawai dapat dibagi menjadi empat kelompok, yaitu : *deadwood, workhorses, stars, dan problem employes".* Kelompok *deadwood* adalah mereka yang memiliki potensi maupun kinerja yang rendah. Kelompok *workhorses* adalah mereka yang memiliki potensi terbatas namun memiliki kinerja yang tinggi.

Kelompok *stars* adalah mereka yang memiliki potensi maupun kinerja yang tingggi, dan kelompok problem employes adalah mereka yang memiliki potensi yang tinggi namun kinerja yang rendah.

Apabila perusahaan telah menetapkan kebutuhan pendidikan dan pelatihan untuk setiap jabatan, maka dapat mengetahui kebutuhan pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi persyaratan promosi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membandingkan antara kebutuhan pendidikan dan pelatihan suatu jabatan yang diduduki dengan jabatan yang lebih tinggi dimana pejabat tersebut akan dipromosikan.

F. Pengembangan Pelatihan

Yang dimaksud dengan pengembangan pelatihan adalah merancang program pelatihan, yang meliputi pemilihan metode, materi, penetapan jangka waktu, peserta, instruktur, dan teknik evaluasi.

Hal tersebut di atas merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, dan semuanya prioritas, sehingga kesemuanya perlu mendapat perhatian serius. Materi harus berkaitan dengan kebutuhan analisis pekerjaan sehingga perlu dibedakan antara karyawan lama dan karyawan baru.

Suksesnya pelatihan juga didukung oleh instruktur yang berkualitas, yaitu :1) menyeimbangkan pola tingkah laku yang dikehendaki 2) merangsang keinginan belajar peserta 3)

mengarahkan proses belajar 4) memanfaatkan sarana pengajaran dengan baik.

Metoda pendidikan dan pelatihan ada berbagai macam. Menurut bernardi & Russell (Utomo, 1997), metoda pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu : (1)"Metoda yang didasarkan pada pemberian informasi (*informational methods*) dan (2) metoda yang didasarkan pada pengalaman (*experiential methods*). *Informational methods* dilakukan dengan : *lectures, audiovisuals, self directed, learning methods. Experiential methods dilakukan dengan on the job training, computer-based training and computer assisted instruction, equipment simulations, games and other simulations, case analyses, role playing, behavior mmodeling, and sensitivity or laboratory training".*

Menurut Moekijat prinsip-prinsip metode pengajaran yang dapat dilakukan dalam pelatihan adalah : 1) dengan menyajikan (*telling*) 2) dengan menunjukkan (*showing*) Dan 3) dengan mengerjakan (*doing*). Sedangkan bentuk turunan dari prinsip –prinsip tersebut adalah : metode kuliah, metode *role playing*, metode *case study*, widya wisata dan seminar

Menurut Milkovich & Boudreau (Utomo, 1997) : adalah : *on the job training, apprenticeships, lecture, audio-visual techniques, simulations, and university, college, or vocational school education".*

Menurut Hani Handoko (1992:109), tujuan utama metoda presentasi informasi adalah untuk menyiapkan berbagai sikap, konsep atau ketrampilan kepada siswa. Metoda-metoda yang bbiasa digunakan adalah : kuliah,

presentasi video, konferensi, proramed intruction, studi sendiri, rotasi jabatan, latihan instruksi pekerjaan, magang, coaching, penugasan sementara.

Metoda simulasi terdiri : studi, role playing, busines games, vestibule training, latihan laboratorium. Dan bentuk-bentuk lain seperti penataran, seminar sesuai kebutuhan.

G. Evaluasi pendidikan dan pelatihan

Untuk menilai keberhasilan pendidikan dan pelatihan ada berbagai ukuran, sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Menurut milkovich & Boudreau (Utomo, 1997 : 33)), "ada dua kriteria dalam evaluasi pendidikan dan pelatihan yaitu kriteria internal dan eksternal".

Kriteria internal, dikaitkan dengan isi atau materi program pendidikan dan pelatiihan yang diberikan. Kriteria tersebut, umumnya digunakan untuk mengevaluasi reaksi dari peserta mengenai program pendidikan dan pelatihan yang diikuti.

Kriteria eksternal, dikaitkan dengan tujuan diadakan pendidikan dan pelatihan. Ukuran yang digunakan dengan melihat : kinerja karyawan atau perusahaan, perubahan volume penjualan, serta kenaikan atau menurunnya biaya.

Aktivitas evaluasi terhadap pelatihan dilakukan melalui siklus evaluasi empat tahap yang dalam setiap tahapnya

selalu membandingkan kondisi aktual dengan kondisi yang diinginkan pada waktu perancangan pelatihan

Pada tingkat evaluasi pertama, pengecekan dilakukan pada saat pembelajaran, apakah reaksi para peserta yang diharapkan terbukti atau tidak. Pada tingkatan kedua, evaluasi ditujukan untuk mengukur sejauh mana tujuan atau maksud pelatihan dapat tercapai. Pada tingkatan ketiga merupakan tingkatan evaluasi terpenting di mana pengukuran dilakukan dengan membandingkan performasi kerja peserta setelah kembali ke tempat kerja. Keberhasilan suatu pelatihan seharusnya mulai terlihat pada tingkat ini. Apabila situasi menunjukan hal yang sebaliknya maka sangat dimungkinkan kondisi yang terjadi mereka ditempatkan bukan pada tempat yang tidak sesuai atau kemungkinan tes yang dilakukan tidak mencerminkan secara nyata kebutuhan keterampilan yang benar-benar dituntut oleh lapangan atau kemungkinan materi tes atau materi yang divalidasi tidak benar.

Sedangkan menurut Bernardin & Russell (Utomo, 1997 :34)),” kriteria evaluasi yang dilakukan setelah selesai mengikuti program pendidikan dan pelatihan meliputi : reaksi, pelajaran, perubahan perilaku, dan hasil organisasi”.

(1) Reaksi : untuk mengevaluasi pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan dengan mengetahui reaksi dari peserta terhadap suatu topik atau sesion tertentu. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengisi daftar evaluasi yang dibuat penyelenggara pendidikan dan pelatihan .

(2) Pelajaran : evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat pengertian, pengetahuan, sikap dan keterampilan, setelah dipelajari selama program pendidikan dan pelatihan.

(3) Tingkah laku : evaluasi dilakukan untuk mengetahui perubahan tingkah laku peserta pendidikan dan pelatihan.

7

Gambaran Umum Kabupaten Majalengka

A. Kondisi Geografis

Kondisi fisik geografis Kabupaten Majalengka, terletak pada $108^{0}61'$-$108^{0}48'$ Bujur Timur dan $6^{0}14'$-$7^{0}24'$ Lintang Selatan dengan luas wilayah 1.204,24 Km^{2} (120.424 Ha) atau sekitar 2,71% dari luas wilayah Propinsi Jawa Barat.

Jarak dari Ibukota Kabupaten Majalengka (Kota Majalengka) ke Ibukota Propinsi Jawa Barat (Kota Bandung) sekitar 110 km dengan waktu tempuh perjalanan darat sekitar 2-3 jam. Jarak dari Ibukota Majalengka ke Ibukota Negara (Jakarta) sekitar 300 km dengan waktu tempuh perjalanan darat sekitar 5-6 jam.

Ibukota kabupaten yang terdekat dari berbagai arah dapat diperinci sebagai berikut :

- Sebelah Barat adalah Kota Sumedang dengan jarak sekitar 50 km dengan waktu tempuh perjalanan sekitar 1 jam
- Sebelah Timur adalah Kota Kuningan dengan jarak sekitar 45 km dengan waktu tempuh perjalanan sekitar 1 jam
- Sebelah Utara adalah Kota Indramayu dengan jarak sekitar 40-50 km dengan waktu tempuh perjalanan sekitar 1 jam
- Sebelah Selatan adalah Kota Ciamis dan Kota Tasikmalaya dengan jarak sekitar 60-70 km dengan waktu tempuh perjalanan sekitar 1,5 jam

Secara administratif Kabupaten Majalengka terdiri dari 23 kecamatan yang terbagi atas 13 kelurahan dan 317 desa.

Keadaan geologi yang meliputi sebaran dan struktur batuan di Kabupaten Majalengka, secara garis besar terdapat beberapa batuan dan formasi batuan yang terdiri dari *Aluvium, Undiferentioned, Vulcanic Product, Pliocene Sedimentary facies Liparice Dacite, Eosene, Leistocene Sedimentary facies* dan *Miocene sedimentary Facies.* Jenis tanahnya terdiri dari Aluvial, Regosol, Grumosol, Assosiasi Mediteran Coklat, Assosiasi Podsolik, dan Hidromorf Kelabu.

Jenis-jenis tanah tersebut memegang peranan dalam menentukan tingkat kesuburan tanah dalam menunjang keberhasilan sektor pertanian.

Keadaan morfologi dan fisiografi wilayah Kabupaten Majalengka sangat berfariasi dan dipengaruhi oleh perbedaan ketinggian suatu daerah dengan daerah lainnya.

Berdasarkan data dari Badan Meteorologi dan Geofisika Stasion Jatiwangi, curah hujan rata-rata tahunan antara 2.400 mm/tahun – 3.800 mm/tahun dengan rata-rata hari hujan 11 hari/bulan. Kelembaban udara terendah terjadi pada Bulan September (65%) dengan suhu 28,8^{0}C dan kelembaban udara tertinggi terjadi pada Bulan Januari (86%) dengan suhu 26,1^{0}C. Angin pada umumnya bertiup dari arah Selatan dan Tenggara, kecuali pada Bulan April sampai Juli dari arah Barat Laut dengan kecepatan antara 3 – 6 knot (1 Knot = 1.285 m/jam)

Dari aspek hidrolis, di Kabupaten Majalengka terdapat beberapa jenis potensi sumber daya air yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, terdiri dari : 1) air permukaan, seperti mata air, sungai, danau, waduk lapangan / rawa, 2) air tanah, seperti sumur bor dan pompa pantek dan air hujan. Adapun sungai-sungai besar yang ada di Majalengka adalah Sungai Cilutung, Cikeruh, Cideres, Ciwaringin, Cilengkrang, Cikadondong, Ciawi, Ciherang, Cisampora, dan Cimanuk.

Selain sumber-sumber air tersebut di atas, terdapat pula jaringan irigasi terdiri dari dari bangunan bendung 634 buah, bangunan air 1.015 buah, saluran pembawa sepanjang 578,519 km, dan saluran pembuang 483,471 km.

Berdasarkan data dari Pertamina Eksplorasi dan Produksi Karang Ampel, potensi sumber daya mineral di Kabupaten Majalengka meliputi bahan minyak, gas bumi , dan bahan galian golongan C.

Pola penggunaan lahan di Kabupaten Majalengka terdiri dari perkampungan seluas 14.324,118 ha (11,89%), persawahan seluas 52.655 ha (43,34%), tegalan (lading) seluas 14.638,995 ha (12,16%), hutan seluas 19.082,770 ha (15,85%), nkebun campuran seluas 10.265,160 ha (8,52%), perkebunan seluas 4.425,533 ha (3,67%), kolam (empang, rawa) seluas 968,734 ha (0,80%), lahan pengangonan seluas 1.0501,101 ha (1,24%) dan lain-lain seluas 3.024,750 ha (2,53%).

Jumlah penduduk Kabupaten Majalengka pada tahun 2000 tercatat 1.117.802 jiwa, terdiri atas 558.473 laki-laki dan 559.329 perempuan dengan Laju Pertumbuhan Penduduk pada tahun 1999-2000 sebesar 0,83%. Dan rata-rata kepadatan penduduk pada tahun 2000 adalah 924 jiwa/km^2.

Mata pencaharian penduduk Kabupaten Majalengka yang terbesar bergerak di bidang Pertanian sebanyak 240.360 orang, disusul oleh perdagangan sebanyak 95.610 orang, pertambangan dan penggalian sebanyak 1.490 orang, serta bidang listrik, gas dan air minum sebanyak 841 orang dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada tahun 1999 mencapai 60,28 %.

Struktur penduduk menurut agama pada tahun 2000 menunjukkan bahwa mayoritas penduduk Kabupaten Majalengka beragama Islam yaitu sebesar 1.114.824 orang,

Kristen sebesar 1.853 orang, Katolik sebesar 927 orang, Budha sebesar 149 orang, dan Hindu sebesar 49 orang.

B. Potensi Kabupaten Majalengka

Kabupaten Majalengka memiliki potensi dan prospek kekayaan sumber daya yang menjanjikan. Wilayah ini juga memiliki keunggulan komparatif untuk pengembangan pertanian juga sebagai sentra produksi berbagai komoditi yang telah terkenal, baik di tingkat nasional maupun internasional.

Untuk tingkat internasional, Kabupaten Majalengka sudah dikenal sebagai tempat penghasil bola sepak, genteng, dan produk kerajinan, terutama rotan, ijuk tebuan, kawat besi, komponen kendaraan dan pakaian jadi. Di tingkat nasional, Kabupaten Majalengka dikenal dengan produk kecap dan mangga gedong gincu.

Selain itu Kabupaten Majalengka juga memiliki hasil tambang seperti gas, minyak bumi, batu alam, batu gamping dan bahan galian C, terutama pasir dan batu kerikil. Hasil tambang tersebut semuanya belum dikelola secara optimal oleh warga masyarakat maupun Pemerintah Kabupaten Majalengka.

Kegiatan pokok sumber mata pencaharian masyarakat Kabupaten Majalengka adalah pertanian (agribisnis). Sektor pertanian mendominasi struktur perekonomian Kabupaten Majalengka. Hal ini ditunjang oleh lahan pertanian yang

cukup subur yang dapat dimanfaatkan sebagai lahan pertanian lahan basah dan kering. Pertanian lahan kering sebagian besar terdapat di wilayah Selatan dengan komoditi palawija, hortikultura, dan komoditi perkebunan. Pertanian lahan basah umumnya terdapat di wilayah Utara dan sebagian kecil di wilayah Selatan.

Jenis wisata yang potensial untuk dikembangkan di Kabupaten Majalengka adalah agrowisata. Potensi ini dapat dijadikan satu paket wisata antara lain Panorama Tanjakan Cikebo, hutan pinus, Air Terjun Argalingga, dan bekas Perkebunan Teh Sadarehe. Selain itu Kabupaten Majalengka memiliki mobjek wisata antara lain Situ Sangiang, Situ Cipadung, Situ Talaga Herang, Situ Cipanten, Curug Muarajaya, Taman Rekreasi Sangraja, hutan Prabu Siliwangi, dan Musieum Talaga Manggung.

Rancangan program pembangunan Kabupaten Majalengka tahun 2002 difokuskan pada konsep perwilayahan dengan prioritas pengembangan 7 bisnis inti (*Core Business*) yaitu: 1) Agribisnis, 2) Agroindustri, 3) Agrowisata, 4) Industri manufaktur, jasa dan perdagangan, 5) Sumber Daya Manusia, 6) Penataan Kota, 7) Wilayah lintas kabupaten.

Untuk memacu pertumbuhan ekonomi baru sebagai basis ekonomi daerah, maka pada tahun 2002 dicanangkan prioritas agribisnis berbasis peternakan melalui strategi pencanangan “Kabupaten Ternak”.

C. Pelaksanaan Pembangunan di Kabupaten Majalengka

1. Aspek Pemerintahan

Bidang pemerintahan diarahkan untuk meningkatkan pelayanan masyarakat dan pengembangan kreativitas masyarakat melaui pembenahan peran dan fungsi aparatur dalam memberikan ruang lingkup yang jelas bagi kemandirian masyarakat, guna mewujudkan otonomi daerah yang semakin dewasa dan bertanggung jawab dengan memberikan peluang bagi perbaikan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat.

Pelayanan umum tersebut harus didukung oleh kualitas dan profesionalisme aparatur, sarana dan prasarana, peraturan perundang-undangan, serta struktur organisasi dan tata kerja pemerintahan yang kondusif. Untuk meningkatkan pelayanan umum dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan sesuai dengan UU No.22 tahun 1999 dan UU No.25 Tahun 1999 serta Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000, maka telah ditetapkan STOK Pemerintah Kabupaten Majalengka melaui Peraturan daerah Nomor 29 Tahun 2000 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka.

Konsekuensi dari pelaksanaan UU No.22 tahun 1999 telah terjadi pelimpahan pegawai Pusat ke Daerah, sehingga jumlah pegawai di Kabupaten Majalengka membengkak sehingga tidak sesuai dengan SOTK yang

telah ditetapkan dan belum diikuti peningkatan kualitas aparatur.

Kondisi polotik di Kabupaten Majalengka yang merupakan interaksi antara suprastruktur dan infrastruktur politik menunjukkan perubahan yang dinamis. Hubungan antara pemerintah kabupaten dengan DPRD telah terbentuk melalui jalinan komunikasi yang harmonis dan terbuka. Hal ini terlihat dari produk hukum yang telah dihasilkan pada tahun 2001 sebanyak 28 Peraturan Daerah (Perda).

Dalam kaitannya dengan pelaksanaan otonomi daerah di Kabupaten Majalengka , hasil yang dicapai dalam aspek pemerintahan meliputi :

a. Penataan Kewenangan

Kabupaten Majalengka telah melaksanakan penataan 11 kewenagan yang meliputi: Pekerjaan Umum, Kesehatan, Pendidikan dan Kebudayaan, Pertanian, Perhubungan, Industri dan Perdagangan, Penenaman Modal, Lingkungan Hidup, Pertanahan, Koperasi dan Tenaga Kerja.

b. Penataan Kelembagaan

Penataan kelembagaan yang dilaksanakan meliputi : pendataan kelembagaan, analisis jabatan tentang data formasi jabatan, dan retrukturisasi kelembagaan tentang lembaga pemerintah daerah

yang sesuai dengan kewenangan, kebutuhan dan kemampuan, serta karakteristik daerah.

c. Penataan Keuangan

Dalam hal penataan keuangan di Kabupaten Majalengka telah dibentuk Tim Peningkatan PAD yang terdiri dari Tim Komando Gerakan Peningkatan PAD dan Tim Peneliti dan Pengembangan Potensi PAD.

d. Penataan Personil

e. Penataan Pelayanan Umum

Dalam hal penataan pelayanan umum antara lain pembentukan Kecamatan Cingambul dan Banjaran sehingga jumlah kecamatan menjadi 23. Dan pembuatan KTP yang dipusatkan di tingkat kecamatan.

2. Aspek Sosial dan Budaya

Prioritas pembangunan social budaya adalah membangun masyarakat, meningkatkan kualitas kehidupan beragama dan ketahanan budaya. Kesejahteraan diukur dengan Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Pada tahun 2000 Kabupaten Majalengka masih berada pada peringkat 13 dari 24 kabupaten di Jawa Barat.

Komponen IPM meliputi aspek pendidikan, kesehatan, dan daya beli masyarakat. Indikator pendidikan diukur dengan Angka Melek Huruf (AMH) yang pada tahun 1999 mencapai 8, 5 %, sehingga yang buta huruf menjadi 7,1 % pada tahun 2000. Selain itu rata-rata lama sekolah pada tahun 2000 menjadi 6,3 tahun, yang berarti secara umum rata-rata pendidikan penduduk di Kabupaten Majalengka tamat SD. Pendidikan di Kabupaten Majalengka perlu ditingkatkan karena kekurangan jumlah guru, rendahnya kualifikasi guru, terbatasnya sarana dan prasarana pendidikan, terbatasnya jumlah dan daya tampung sekolah berkualitas. Untuk mengantisipasi permasalahan tersebut maka prioritas kegiatan meliputi peningkatan kualitas dan kuantitas mutu pendidikan, peningkatan kinerja guru, pemberian bantuan dan kemudahan fasilitas bagi peserta didik dan mahasiswa tidak mampu, berbakat dan berprestasi, pengembangan system informasi pendidikan dan peningkatan peranserta masyarakat melalui manajemen berbasis masyarakat dan sekolah.

Komponen kesehatan diukur dengan Angka Harapan Hidup (AHH), Angka Kematian Bayi (AKB) dan Angka Kesakitan. Di Kabupaten Majalengka terjadi peningkatan AHH, AHH pada tahun 1998 mencapai 60,39 tahun dan tahun 1999 mencapai 63,00 tahun. Dan AKB tahun 1998 64,33 perseribu kelahiran, tahun 1999 turun menjadi 60,00 perseribu kelahiran bayi.

Masih tingginya angka kematian bayi ini erat kaitannya dengan pembangunan kesehatan, rendahnya pemanfaatan pelayanan kesehatan, rendahnya tingkat

pendidikan dan pengetahuan, rendahnya keterampilan masyarakat, khususnya perempuan, sebagai dampak dari adanya system nilai budaya masyarakat Kabupaten Majalengka yang paternalistik. Kegiatan yang harus diprioritaskan adalah pencegahan dan pemberantasan penyakit menular, penyusunan sertifikasi teknologi kesehatan dan gizi, revitalisasi sarana dan prasarana kesehatan, pelayanan kesehatan, peningkatan kualitas dan kuantitas sarana pelayanan kesehatan dasar, penyebarluasan Pola Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) dan pengembangan system informasi kesehatan, peningkatan promosi kesehatan, dan pemberdayaan masyarakat dalam pembiayaan kesehatan melalui JPKM.

Komponen daya beli masyarakat diukur dengan pendekatan pengeluaran konsumsi perkapita yang pada tahun 1998 sebesar Rp 2.188.402,00 meningkat menjadi Rp. 2.252.030,00 pada tahun 1999. Jumlah angkatan kerja tahun 2000 sebanyak 499.196 orang, jumlah penduduk usia kerja 903.457 orang, dan jumlah pengangguran terbuka 6,79 % dari angkatan kerja. Aspek ketenagakerjaan dalam hubungan kerja masih belum kondusif karena erat kaitannya dengan tingkat pendidikan pekerja dan tingkat kesadaran pengusaha dalam melaksanakan peraturan ketenagakerjaan. Kegiatan harus diprioritaskan dalam perluasan lapangan kerja dan peningkatan pendapatan masyarakat serta pengembangan ekonomi daerah adalah pengembangan sector agribisnis dan agroindustri diarahkan untuk mendayagunakan keunggulan komparatif menjadi keunggulan bersaing atau kompetitif.

Banyak keberhasilan yang telah dicapai, tetapi saat ini masih dihadapkan pada masalah social antara lain yaitu dengan bertambahnya penduduk miskin berdasarkan alas an ekonomi dan non ekonomi, dari 58.838 KK tahun 1997 menjadi 72.658 KK pada tahun 2000. Penyebabnya adalah masih tingginya tingkat pengangguran dan melonjaknya harga-harga, terutama harga kebutuhan makanan pokok. Kegiatan prioritas penanganan masalah di atas adalah peningkatan kemampuan dan keterampilan penduduk yang termasuk kategori penduduk miskin.

Keberhasilan pembangunan di bidang agama adalah telah dibangunnya sarana dan prasarana peribadatan, baik di pedesaan maupun di perkotaan yang dibiayai oleh pemerintah daerah dan swadaya masyarakat. Berdasarkan data dari Kantor Departemen Agama Kabupaten Majalengka menunjukkan bahwa pada tahun 2001 terdapat fasilitas keagamaan yang terdiri dari mesjid 922 buah, mushola 5.718 buah, gereja Protestan 7 buah, gereja Katholik 4 buah, dan vihara 4 buah.

Keberhasilan di bidang budaya daerah adalah melestarikan nilai-nilai budaya daerah serta meningkatkan sarana dan prasarana budaya daerah, misalnya melestarikan kesenian tradisional dan melestarikan peninggalan-peninggalan sejarah.

3. Aspek Ekonomi

Kebijaksanaan pembangunan bidang ekonomi di Kabupaten Majalengka merupakan bagian yang tak terpisahkan dari rangkaian pembangunan secara keseluruhan, yaitu diarahkan untuk percepatan pemulihan perekonomian daerah dan mengatasi berbagai isu sentral yang berkembang pada tatanan kehidupan perekonomian masyarakat melaui pemantapan potensi ekonomi yang berbasis kerakyatan, berkelanjutan, berdaya saing, dan desentralis.

Gambaran hasil penyelenggaraan pembangunan bidang ekonomi Kabupaten Majalengka ditandai dengan peningkatan Laju Pertumbuhan Ekonomi (LPE). Perkembangan perekonomian Kabupaten Majalengka pada tahun 1999 menunjukkan arah pemulihan dari dampak krisis ekonomi terburuk yang terjadi tahun 1998. Pertumbuhan ekonomi Kabupaten Majalengka pada tahun 1998 mengalami penurunan sebesar 9,35%, sedangkan pada tahun 1999 menunjukkan pertumbuhan yang positif sebesar 3,41%. Walaupun telah menunjukkan nilai laju positif, tetapi masih belum dapat mengembalikan kondisi ekonomi seperti tahun 1997. Hal ini terlihat dari nilai absolut PDRB atas dasar harga konstan pada tahun 1999 yang mencapai sebesar Rp. 1.075.770,03 juta, sedangkan pada tahun 1998 mencapai Rp. 1.040.316,21 juta. Fakta tersebut menunjukkan bahwa produksi atau produktivitas aktivitas ekonomi pada tahun 1999 lebih baik disbanding dengan tahun 1998.

Laju pertumbuhan PDRB Kabupaten Majalengka pada tahun 1999 atas dasar harga bewrlaku meningkat sebesar 8,19 % bila dibandingkan dengan tahun 1998. Kontribusi sector pertanian menjadi andalan dalam pembentukan struktur ekonomi di Kabupaten Majalengka, yang pada tahun 1999 mencapai laju pertumbuhan sebesar 34,06%. Sedangkan sector dominan lainnya meliputi sector perdagangan berkontribusi sebesar 13,50%, sektor industri pengolahan 20,98 %, serta jasa, hotel dan restoran 15,41%.

4. Aspek Fisik

Kebijakan pembangunan fisik diarahkan pada konsep pembangunan yang memperhatikan Tata Ruang dan Catur Tertib Pertanahan serta mempertimbangkan aspek kelestarian Sumber Daya Alam dan keseimbangan lingkungan hidup.

Hasil yang dicapai dalam bidang pembangunan fisik adalah pembangunan dan pengembangan Kabupaten Majalengka terdiri atas 23 kecamatan. Dilihat dari segi pertumbuhannya kota-kota kecamatan cenderung terus meningkat, sehingga untuk mengarahkan perkembangan kota yang sebaik-baiknya perlu diatur dan dikendalikan dengan penetapan RUTRK, RDTRK, dan RTRK.

Pembangunan sarana jalan pada hakekatnya merupakan sector yang sangat berperan dalam menunjang kegiatan pembangunan bagi sector-sektor lainnya. Manfaat yang telah jelas dirasakan adalah mempercepat laju

pertumbuhan ekonomi dan barang. Menurut struktur dan fungsinya jaringan jalan yang ada di Kabupaten Majalengka terdiri atas jalan negara sepanjang 25,795 km, jalan propinsi sepanjang 120,237 km, jalan kabupaten sepanjang 694,27 km dan jalan desa sepanjang 280,80 km. Pembangunan sarana jalan tahun 2001 diprioritaskan pada ruas-ruas jalan nasional dan jalan propinsi.

Dalam rangka pemenuhan kebutuhan air bersih atau air minum di kota kecamatan dan Kabupaten Majalengka dikelola oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Namun distribusi kebutuhan air bersih terhadap rumah tangga belum dapat dilayani oleh PDAM. Di samping itu belum seluruhnya ibukota kecamatan terlayani air bersih oleh PDAM. Upaya untuk memenuhi kebutuhan air bersih bagi penduduk yang belum terlayani oleh PDAM dilaksanakan secara bertahap dengan pengembangan jaringan distribusi.

Energi listrik merupakan kebutuhan masyarakat yang selain digunakan untuk keperluan rumah tangga juga kepentingan industri. Kebutuhan energi listrik di Kabupaten Majalengka dilaksanakan oleh PLN dan non PLN. Secara keseluruhan desa-desa dan kelurahan telah terjangkau jaringan listrik, namun bila dilihat kebutuhan per rumah tangga belum seluruhnya dapat terlayani.

Dalam kaitannya dengan pengelolaan lingkungan hidup dan pelestarian Sumber Daya Alam (SDA) telah dilaksanakan penghijauan, reboisasi, juga penenaman sejuta pohon serta pembudayaan dan pemasyarakatan

K5LH. Sampai pada tahun 2000 telah dilaksanakan penghijauan seluas 3.804 ha dan reboisasi seluas 3.362 ha.

Dalam mencapai pertumbuhan dan perbaikan yang ingin dicapai di Kabupaten Majalengka, terdapat beberapa kendala yang dapat menghambat tercapainya pertumbuhan yang diharapkan, yaitu :

a. Kemiskinan dan pengangguran

b. Rendahnya kualitas sumber daya manusia

c. Lambatnya pemulihan ekonomi daerah

d. Rendahnya kinerja dan pelayanan aparatur

e. Minimnya pendapatan asli daerah

f. Lemahnya upaya promosi daerah dan investasi

g. Lemahnya supremasi hukum.

D. Kesiapan Kabupaten Majalengka dalam Era Otonomi Daerah

Diberlakukannya Otonomi Daerah, khususnya di bidang pengelolaan keuangan atau pembiayaan, telah terjadi perubahan pola hubungan keuangan pusat dan daerah. Daerah harus mengatur sendiri segala urusan di daerahnya, termasuk masalah biaya pembangunan. Hal ini tidaklah mudah bagi Kabupaten Majalengka mengingat Kabupaten Majalengka merupakan daerah yang memiliki PAD yang jauh

dari mencukupi untuk membiayai pembangunan di daerahnya.

Dalam pelaksanaan pembangunan di daerah dimungkinkan terdapat kegiatan-kegiatan strategis yang merupakan kewenangan kabupaten. Namun, kegiatan-kegiatan tersebut dimungkinkan tidak bisa dilaksanakan karena daerah atau kabupaten belum mampu mendanainya dari APBD kabupaten.

Selain masalah pendanaan, pelaksanaan otonomi daerah mengalami berbagai kendala dan tantangan. Beberapa masalah yang sering dijumpai adalah inkonsistensi kebijakan, perundangan dan peraturan dari pusat, ketidaksiapan daerah, pencarian titik keseimbangan baru antara pusat dan daerah dalam berbagai hal, terutama hak, wewenang dan tanggung jawab, serta sinkronisasi dan harmonisasi hubungan pusat dan daerah.

Untuk menyiasati berbagai kendala yang ada, pemerintah Kabupaten Majalengka telah menentuka prioritas dalam pemantapan Otonomi Daerah ini, sebagai berikut :

1) Peningkatan kemitraan antara pemerintah kabupaten dan DPRD serta kinerja dan pelayanan aparatur pemerintah kabupaten.

2) Penataan kelembagaan dan sinkronisasi-harmonisasi antara peraturan pemerintah pusat dan daerah.

3) Peningkatan PAD, melaui pajak daerah, retribusi daerah, bagian laba perusahaan daerah, dan pos-pos lain PAD yang syah.

4) Peningkatan partisipasi masyarakat dan kemitraan sinergis pelaku pembangunan terkait.

5) Peningkatan koordinasi dengan pusat dan propinsi serta kerjasama antar daerah.

E. Pemerintah Daerah Kabupaten Majalengka

1. Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Majalengka

Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kabupaten Majalengka dilakukan oleh perangkat daerah. Yang dimaksud dengan perangkat daerah adalah organisasi atau lembaga pada pemerintah daerah yang bertanggung jawab kepada kepala daerah dan membantu kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Organisasi perangkat daerah tersebut terdiri dari :

a. Sekretariat Daerah

Sekretariat daerah merupakan unsur staf pemerintah daerah dipimpin oleh seorang sekretaris daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati. Sekretariat daerah mempunyai tugas membantu bupati dalam melaksanakan tugas

penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrative kepada seluruh perangkat daerah.

b. Dinas Daerah

Dinas adalah unsur pelaksana pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

Dinas-dinas yang berada di Pemerintah Daerah Kabupaten Majalengka adalah :

1) Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan
2) Dinas Pendidikan
3) Dinas Pertanian
4) Dinas Kehutanan dan Perkebunan
5) Dinas Kesehatan
6) Dinas Perhubungan
7) Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat
8) Dinas Kependudukan dan Keluarga Berencana
9) Dinas Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat
10) Dinas Permukiman dan Prasarana Wilayah

11) Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air

12) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

13) Dinas Informasi, Komunikasi, Pariwisata dan Kebudayaan

14) Dinas Pertanahan

15) Dinas Pendapatan Daerah

c. Lembaga Teknis Daerah

Lembaga Teknis daerah merupakan unsur penunjang pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekda. Lembaga Teknis Daerah meliputi Badan dan Kantor

Badan adalah unsur penunjang pemerintah daerah dipimpin oleh kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Badan terdiri dari Sekretariat dan Bidang. Sekretariat terdiri dari sub bagian dan bidang terdiri dari sub bidang. Badan-badan yang ada di Kabupaten Majalengka terdiri dari : Bappeda, Badan Pengawasan Daerah, dan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah.

Sedangkan kantor adalah unsur penunjang pemerintah daerah dipimpin oleh kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati

melalui sekretaris daerah. Kantor terdiri dari sub bagian tata usaha dan seksi.Kantor-kantor yang ada di Kabupaten Majalengka terdiri dari : Kantor Arsip Daerah dan Kantor Informasi dan Komunikasi.

d. Kecamatan

Kecamatan adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten, dipimpin oleh seorang camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Kabupaten Majalengka terdiri dari 23 kecamatan.

e. Kelurahan

Kelurahan merupakan perangkat kecamatan yang dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada camat. Kepala kelurahan (lurah) diangkat oleh bupati atas usul camat dari pegawai negeri sipil yang memenuhi persyaratan.

2. Rekapitulasi Jumlah Pegawai Negeri Pemerintah Daerah Kabupaten Majalengka

Tabel 3.1 Rekapitulasi Jumlah Pegawai Negeri Pemerintah Daerah Kabupaten Majalengka

Gol	a	b	c	d	e	Jumlah
IV	677	26	4	1	-	708
III	1841	2392	2486	1677	-	8396
II	627	441	648	876	-	2592
I	4	35	132	234	-	405
Jumlah	3149	2894	3270	2788	-	12101

Sumber : Bahan Rakorpannas Pemerintah Kab. Majalengka

F. Pelaksanaan Otonomi Daerah di Kabupaten Majalengka

1. Perda-Perda Mengenai Otonomi Daerah

Sistem Otonomi Daerah memberikan kewenangan pada daerah untuk mengatur daerahnya sendiri sesuai dengan peraturan perundangan. Konsep teknis mengenai pelaksanaan Otonomi Daerah di daerah otonom dituangkan dalam bentuk kebijakan-kebijakan yang dibuat

oleh daerah yang bersangkutan, yaitu berupa Peraturan daerah (Perda). Hal tersebut dikarenakan daerah memiliki kewenangan penuh untuk mengatur dirinya sendiri, sehingga pelaksanaan Otonomi Daerah sepenuhnya dilakukan sesuai situasi dan kondisi yang ada di daerah yang bersangkutan, namun tentu saja masih berlandaskan pada peraturan perundangan di atasnya.

Kabupaten Majalengka sebagai daerah otonom telah membuat produk peraturan daerah yang dapat melancarkan pembangunan di era otonomi daerah ini. Perda-Perdam tersebut adalah :

1) Perda No. 1 Tahun 2000 Tentang Retribusi Pelayanan Persampahan/Kebersihan di Kabupaten Majalengka.

2) Perda No. 2 Tahun 2000 Tentang Retribusi Pasar Milik Pemerintah Kabupaten Majalengka.

3) Perda No. 3 Tahun 2000 Tentang Pembentukkan Kecamatan Banjaran dan Kecamatan Cingambul di Kabupaten Majalengka.

4) Perda No. 4 Tahun 2000 Tentang OTK Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Majalengka.

5) Perda No. 5 Tahun 2000 Tentang Angggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Majalengka Tahun Anggaran 2000.

6) Perda No. 6 Tahun 2000 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Pemerintahan Desa .

7) Perda No. 7 Tahun 2000 Tentang Pembentukkan Badan Perwakilan Desa.

8) Perda No. 8 Tahun 2000 Tentang Peraturan Desa di Kabupaten Majalengka.

9) Perda No. 9 Tahun 2000 Tentang Tata Cara Pencalonan, Pemilihan, Pengangkatan, Pelantikan, dan Pemberhentian Kuwu.

10) Perda No. 10 Tahun 2000 Tentang Sisa Perhitungan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 1999/2000.

11) Perda No. 11 Tahun 2000 Tentang Pembentukkan Dinas Informasi Dan Komunikasi Kabupaten Majalengka.

12) Perda No. 12 Tahun 2000 Tentang OTK Dinas Informasi dan Komunikasi Kabupaten Majalengka.

13) Perda No. 13 Tahun 2000 Tentang Irigasi

14) Perda No. 14 Tahun 2000 Tentang Retribusi Pasar Hewan, Rumah Potong Hewan dan Daging serta Bahan Lainnya Asal Ternak/Hewan yang diperjualbelikan

15) Perda No. 15 Tahun 2000 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Pemberian Ijin Usaha Di Bidang Peternakan dan Ijin Usaha Pemotongan Hewan.

16) Perda No. 16 Tahun 2000 Tentang Retribusi Pelayanan Kesehatan dan Pemeriksaan Laboratorium di Puskesmas Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Majalengka.

17) Perda No. 17 Tahun 2000 Tentang Tarif Pelayanan Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Cideres Unit Swadana Daerah Kabupaten Majalengka.

18) Perda No. 18 Tahun 2000 Tentang Tarif Retribusi Palayanan Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum daerah (RSUD) Majalengka.

19) Perda No. 19 Tahun 2000 Tentang Retribusi Biaya Penggantian Biaya Cetak Akta Catatan Sipil.

20) Perda No. 20 Tahun 2000 Tentang Retribusi Terminal Penumpang.

21) Perda No. 21 Tahun 2000 Tentang Ijin Trayek.

22) Perda No. 22 Tahun 2000 Tentang Retribusi Fasilitas Parkir.

23) Perda No. 23 Tahun 2000 Tentang Retribusi Ijin Gangguan dan Ijin Tempat Usaha.

24) Perda No. 24 Tahun 2000 Tentang Ijin Mendirikan Bangunan.

25) Perda No. 25 Tahun 2000 Tentang Retribusi Ijin Peruntukan Penggunaan Tanah.

26) Perda No. 26 Tahun 2000 Tentang Perubahan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2000.

27) Perda No. 27 Tahun 2000 Tentang Retribusi Penyedotan Lumpur Tinja.

28) Perda No. 28 Tahun 2000 Tentang Retribusi Pemakaian Kekayaan daerah.

29) Perda No. 29 Tahun 2000 Tentang Pembentukkan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka.

30) Perda No. 30 Tahun 2000 Tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Majalengka Tahun Anggaran 2001.

31) Perda No. 31 Tahun 2000 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Majalengka.

32) Perda No. 1 Tahun 2001 Tentang Tata Cara Pengangkatan Dan Pemberhentian Pamong Desa.

33) Perda No. 2 Tahun 2001 Tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa.

34) Perda No. 3 Tahun 2001 Tentang Sumber Pendapatan Dan Kekayaan Desa, Pengurusan dan Pengawasannya.

35) Perda No. 4 Tahun 2001 Tentang Pembentukkan, Penggabungan dan Penghapusan Desa.

36) Perda No. 5 Tahun 2001 Tentang Ijin Penggunaan Jalan.

37) Perda No. 6 Tahun 2001 Tentang Pengujian Kendaraan Bermotor.

38) Perda No. 7 Tahun 2001 Tentang Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Laboratorium Kesehatan Daerah Kabupaten Majalengka

39) Perda No. 8 Tahun 2001 Tentang Penyelenggaraan Kesehatan Lingkungan Sarana Pelayanan Umum.

40) Perda No. 9 Tahun 2001 Tentang Retribusi Pemberian Hak Atas Tanah, Ijin Lokasi, dan Pendaftaran Tanah di Kabupaten Majalengka.

41) Perda No. 10 Tahun 2001 Tentang Retribusi Pelayanan Administrasi Pengelolaan Kayu milik.

42) Perda No. 11 Tahun 2001 Tentang Perubahan Kedua Peraturan Daerah Kabupaten daerah Tingkat II Majalengka Nomor 5 Tahun 1991 Tentang Kartu Keluarga, Kartu Tanda Penduduk.

43) Perda No. 12 Tahun 2001 Tentang Perhitungan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2000.

44) Perda No. 13 Tahun 2001 Tentang Lembaga Kemasyarakatan di Desa.

45) Perda No. 14 Tahun 2001 Tentang Kerjasama Antar Desa.

46) Perda No. 15 Tahun 2001 Tentang Kedudukan Keuangan Kuwu dan Pamong Desa.

47) Perda No. 16 Tahun 2001 Tentang Pembentukan, Penghapusan, dan Penggabungan Kelurahan.

48) Perda No. 17 Tahun 2001 Tentang Perubahan Pertama Atas Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Majalengka No. 5 Tahun 1977 Tentang Pendirian Perusahaan Daerah Apotik "Silih Asih" di Kabupaten Daerah Tingkat II Majalengka .

49) Perda No. 18 Tahun 2001 Pertama Atas Perda No. 21 Tahun 2000 Tentang Ijin Trayek.

50) Perda No. 19 Tahun 2001 Tentang Perubahan Atas Perda No. 30 Tahun 2000 Tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Majalengka Tahun Anggaran 2001.

51) Perda No. 20 Tahun 2001 Tentang Retribusi Ijin Usaha Industri.

52) Perda No. 21 Tahun 2001 Tentang Retribusi Surat Ijin Usaha Perdagangan, Tanda Daftar Gudang dan Tanda Daftar Perusahaan..

53) Perda No. 22 Tahun 2001 Tentang Pajak Sarang Burung Walet di Kabupaten Majalengka.

54) Perda No. 23 Tahun 2001 Tentang Retribusi Genteng, Batu Alam, dan Tegel di Kabupaten Majalengka.

55) Perda No. 24 Tahun 2001 Tentang Perubahan Pertama Atas Perda No. 23 Tahun 2000 Tentang Retribusi Ijin Gangguan dan Ijin Tempat Usaha.

56) Perda No. 25 Tahun 2001 Tentang Perubahan Pertama Atas Perda No. 05/560/PD/1985 Tentang Penomoran rumah Penduduk, Toko, dan Bangunan Lainnya.

57) Perda No. 26 Tahun 2001 Tentang Perubahan Pertama Atas Perda No. 11 Tahun 1988 Tentang Pembentukan Perusahaan daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Majalengka

58) Perda No. 28 Tahun 2001 Tentang Program Pembangunan Daerah (PROPEDA) Kabupaten Majalengka Tahun 2002 -2006.

59) Perda No. 29 Tahun 2001 Tentang Rencana Stratejik Daerah (RENSTRADA) Kabupaten Majalengka Tahun 2002 – 2006.

60) Perda No. 1 Tahun 2002 Tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Majalengka Tahun Anggaran 2002.

61) Perda No. 2 Tahun 2002 Tentang Penetapan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majalengka Menjadi Unit Swadana Daerah.

62) Perda No. 3 Tahun 2002 Tentang Perhitungan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Majalengka Tahun Anggaran 2001

63) Perda No. 4 Tahun 2002 Tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Majalengka Tahun Anggaran 2002.

64) Perda No. 5 Tahun 2002 Tentang Pembinaan dan Pengawasan Perusahaan Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka.

65) Perda No. 6 Tahun 2002 Tentang Larangan, Pengawasan, Penertiban Peredaran dan Penjualan Minuman Beralkohol.

66) Perda No. 7 Tahun 2002 Tentang Perubahan Pertama Atas Perda No. 15 Tahun 2000 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Pemberian Ijin Usaha Di Bidang Peternakan dan Ijin Usaha Pemotongan Hewan.

67) Perda No. 8 Tahun 2002 Tentang Prosedur dan Teknik Penyusunan Produk Hukum Daerah.

68) Perda No. 9 Tahun 2002 Tentang Perubahan Pertama Atas Perda No. 19 Tahun 2000 Tentang Retribusi Biaya Penggantian Biaya Cetak Akta Catatan Sipil.

69) Perda No. 10 Tahun 2002 Tentang Ijin Usaha Pariwisata dan Budaya di Kabupaten Majalengka.

70) Perda No. 11 Tahun 2002 Tentang Ijin Usaha Jasa Konstruksi.

71) Perda No. 12 Tahun 2002 Tentang Pengawasan dan Pengendalian Pemanfaatan Jalan.

72) Perda No. 13 Tahun 2002 Tentang Perubahan Pertama Atas Perda No. 6 Tahun 2001 Tentang Pengujian Kendaraan Bermotor.

73) Perda No. 14 Tahun 2002 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majalengka.

74) Perda No. 15 Tahun 2002 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majalengka.

75) Perda No. 16 Tahun 2002 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Majalengka.

76) Perda No. 17 Tahun 2002 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Majalengka.

77) Perda No. 18 Tahun 2002 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan Dan Kelurahan Kabupaten Majalengka.

78) Perda No. 19 Tahun 2002 Tentang Susunan organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majalengka.

79) Perda No. 20 Tahun 2002 Tentang Dana Alokasi Desa di Kabupaten Majalengka.

80) Perda No. 1 Tahun 2003 Tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah di Kabupaten Majalengka.

81) Perda No. 2 Tahun 2003 Tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Majalengka Tahun Anggaran 2003.

82) Perda No. 3 Tahun 2003 Tentang Perhitungan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Majalengka Tahun Anggaran 2002.

2. Upaya Pemda Kabupaten Majalengka dalam Mensosialisasikan Otonomi Daerah

Pemerintah Daerah Kabupaten Majalengka menyadari sepenuhnya bahwa partisipasi masyarakat dalam era otonomi ini sangatlah diperlukan, terutama berupa kerja sama dan partisipasi masyarakat dalam rangka meningkatkan PAD lewat pembayaran pajak dan retribusi dan mengusahakan potensi berupa sumber daya alam.

Dalam perjalanan untuk mencapai pelaksanaan otonomi daerah terdapat berbagai kendala dan tantangan, sehingga pemerintah mencanangkan periode uji coba dan penyesuaian dalam pelaksanaan otonomi daerah yang diperkirakan akan membutuhkan waktu selama 5 tahun. Untuk itu pemantapan pelaksanaan otonomi daerah merupakan suatu langkah yang sangat penting dan strategis.

Di Kabupaten Majalengka arah kebijakan pemantapan penyelenggaraan otonomi daerah difokuskan terhadap kesiapan pelaksanaan otonomi daerah di semua lini tingkat pemerintahan daerah. Prioritas program dan kegiatan daerah dalam rangka pemantapan penyelenggaraan otonomi daerah di Kabupaten Majalengka adalah sebagai berikut :

a. Peningkatan kapasitas aparatur pemerintah daerah

Meningkatkan profesionalisme dan kemampuan manajemen aparat pemerintahan di Kabupaten Majalengka sesuai dengan kebutuhan, guna mendukung penyelenggaraan otonomi daerah dan menciptakan pemerintahan yang baik.

b. Peningkatan kapasitas kelembagaan pemerintah

Meningkatkan kapasitas kelembagaan pemerintah kabupaten yang menyangkut mekanisme kerja, struktur organisasi, dan peraturan daerah yang sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah.

c. Peningkatan dan pengembangan potensi sumber daya daerah

Meningkatkan dan mengoptimalkan sumber-sumber pendapatan dari sumber daya daerah, pengembangan pengelolaan sumber daya alam, dan pengelolaan BUMD.

d. Peningkatan PAD dan pengelolaan keuangan daerah

Meningkatkan kemampuan Pemerintah Kabupaten Majalengka dalam mengelola keuangan daerah, secara professional, efisien, transparan, dan bertanggung jawab.

e. Penataan dan peningkatan peran lembaga non pemerintah

Meningkatkan kemampuan dan partisipasi aktif lembaga-lembaga non pemerintah dalam proses pengambilan keputusan pada aktivitas perencanaan, pengawasan, dan evaluasi jalannya pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat.

f. Peningkatan koordinasi dengan pemerintah pusat, propinsi, dan desa

Menciptakan hubungan yang harmonis antara kabupaten, pusat, dan propinsi, serta desa, menciptakan pertumbuhan ekonomi regional dan kerjasama regional. (Propeda Kab Majalengka, 2001)

Dalam mewujudkan keenam prioritas tersebut, Pemerintah Kabupaten Majalengka perlu untuk mengadakan kegiatan untuk mensosialisasikan otonomi daerah. Kegiatan-kegiatan tersebut adalah:

1) Mengadakan pelatihan mengenai otonomi daerah dalam rangka meningkatkan pemahaman mengenai otonomi daerah di kalangan pegawai pemerintahan. Sehingga dengan adanya pelatihan ini, diharapkan pemerintah Kabupaten Majalengka lebih siap dalam menghadapi era otonomi daerah.

2) Tatap muka berupa diskusi, ceramah, anjangsana, dan saresehan baik dengan instansi maupun dengan masyarakat.

3) Melalui media, yaitu Majalah Gema Sindangkasih dan Radio Kabupaten (RADIKA) yang menyampaikan pesan-pesan Otda kepada seluruh masyarakat, termasuk di dalamnya instansi, baik melalui berita, talk show (hadirnya pejabat pemda Majalengka yang diwawancarai oleh penyiar radio), berita spot dan lain-lain.

4) Melalui spanduk, pamflet, dan brosur tentang otda yang disebarkan kepada instansi-instansi.

5) Melaui film berupa CD dan slide proyektor.

6) Melalui organisasi-organisasi binaan inkom seperti kelompok-kelompok kesenian di masyarakat, misalnya seni pertunjukkkan rakyat (calung, bobodoran, reog, dll)

Daftar Pustaka

Effendy, O. Uchyana. *Kamus Komunikasi*, Penerbit Mandar Maju, 1989.

…………………….. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi,* Penerbit Citra Aditya Bakti, 1993.

Guruh, dkk. *Otonomi Yang Luas Dan Mandiri Menuju Indonesia Baru,* PenerbitTarsito, 1999.

Hamijoyo, Santoso S. *Beberapa Catatan Tentang Partisipasi Masyarakat,* Jakarta, 1974.

Hanafi, Abdullah. *Memasyarakatkan Ide-Ide Baru,* Surabaya : Usaha Nasional, 1997.

Handayani, Ningrum. *Pengaruh Nilai Nagari Terhadap Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan,* Tesis pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana UNPAD, 2000.

Hasanah, A. Z. *Peranan Gaya Pesan KH. Abdullah Gymnastiar dalam Pembelajaran Manajemen Qolbu.* Skripsi Pada FIKOM Unpad, 2002.

Joseph A. Devito. *Komunikasi Antar Manusia,* Jakarta, Professional Books, 1997.

Kaye, Michael. *Communication Management,* New York, Prentice Hall, 1994.

Koentjaraningrat. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat,* Jakarta, Penerbit PT Gramedia, 1989.

Larson, Charles U. *Persuasion,* California, Wadsworth Publishing Company, 1973.

Littlejohn, Stephen W. *Theories of Human Communication,* USA. Wadsworth Publishing Company 1995.

Magnar, Kuntana, S.H. *Pokok-Pokok Pemerintah Daerah Otonom dan Wilayah Administratif,* Bandung, Armico, 1984.

Malik, Dedy Djamaluddin & Yosal Iriantara. *Komunikasi Persuasif,* Bandung : Remaja Rosdakarya, 1994.

Moekijat. *Kamus Pendidikan dan Latihan,* Bandung, Sinar Baru, 1981.

Mueler, Daniel J. *Mengukur Sikap-Sikap Sosial,* Bandung, Fisip Press, 1990.

Nazir, Moh. *Metode Penelitian,* Cetakan III, Jakarta : Ghalia Indonesia, 1988.

Ndraha, Taliziduhu. *Pembangunan Masyarakat : Mempersiapkan Masyarakat Tinggal Landas,* Jakarta, Bima Aksara, 1988.

Pikiran Rakyat. Edisi Senin, 15 Januari 2001. Laporan Utama : *Komunikasi dan Publikasi Elemen Otda yang Terlupakan.*

Program Pembangunan Daerah (PROPEDA) Kabupaten Majalengka Tahun 2000-2006.

Rae, Lislis. *Mengukur Efektivitas Pelatihan,* Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1990.

Rakhmat, Jalaluddin. *Metode Penelitian Komunikasi,* Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 1995.

…………………….. *Psikologi Komunikasi,* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1998.

Rencana Stratejik Daerah (RENSTRADA) Kabupaten Majalengka Tahun 2000-2006.

Rencana Pembangunan Tahunan Daerah (REPETADA) Kabupaten Majalengka Tahun 2001.

Rencana Pembangunan Tahunan Daerah (REPETADA) Kabupaten Majalengka Tahun 2002.

Rencana Pembangunan Tahunan Daerah (REPETADA) Kabupaten Majalengka Tahun 2003.

Rolf. P. Lynton & Pereck . *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja,* Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo, 1992.

Roosdar, Dewi. *Pengaruh Diklat Serta Prestasi Kerja Terhadap Peluang Promosi Jabatan Tingkat Manajer di Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero),* Tesis pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana UNPAD, 1999.

Sastropoetro, Santoso. *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi dan Disiplin dalam Pembangunan Nasional,* 1988.

Senjaya, Sasa Djuarsa. *Informasi Khalayak Sasaran,* Makalah Pada Konsultasi Inventarisasi Pemahaman KIE, Jakarta : BKKBN, 1981.

Suparman. *Statistik Sosial.,* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. *Metode Penelitian Survai,* LP3ES, 1995.

Soetrisno, Loekman. *Menuju Masyarakat Partisipatif,* Yogyakarta : Kanisius, 1995.

Surakhmad, Winarno. *Pengantar Penelitian Ilmiah,* Bandung : Penerbit Tarsito, 1990.

Syam, Nina W.. *Psikologi Komunikasi,* Makalah Pada Perkuliahan di Pascasarjana UNPAD.

Tan, Alexis, S.. *Mass Communication Theories And Research,* Ohio, Colombus: Grid Publishing Inc, 1981.

Utomo, Budi Sungkowo. *Hubungan Diklat dengan Pengembangan Karier pada PT Pos Indonesia (Persero) di Bandung,* Tesis Pada Program Studi Magister Manajemen UNPAD, 1997.

Usman, A. Rani. *Pengaruh Imbauan Pesan Persuasif Terhadap Sikap Masyarakat dalam Pelaksanaan Program Kebersihan Lingkungan.* Tesis Pada Program Studi Magister Manajemen UNPAD, 1997.

Yusup, Pawit M. *Komunikasi Pendidikan dan Komunikasi Instruksional,* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1990.

SANTRI AHLUSSUNNAH WAL JAMA'AH
N U
SELAMAT
HARI SANTRI
NASIONA
22 OKTOBER 2023
Made with twibbonize

Biografi Penulis

Dr. H. Cecep Suryana, Drs. M.Si. Menamatkan pendidikan kesarjanaannya S1 di Fakultas ushuluddin IAIN SGD Bandung dengan mengambil spesial di Bidang Dakwah pada tahun 1991 dengan gelar Dokterandus {Drs}. Setelah mengikuti prosesi wisuda Sarjana tahun 1992 berkesempatan menjadi dosen magang di almamaternya. Hingga pada tahun 1994 memperoleh kesempatan diangkat sebagai Dosen PNS.

Pada tahun 2003 berhasil menyelesaikan pendidikan S2 nya dengan memperoleh gelar Magister Sains {M.Si.} dari Unpad dengan mengambil kajian Komunikasi. Merupakan pendidikan terakhirnya jenjang S3 diselesaikannya pada tahun 2016 di Uninus dengan mendapatkan gelar akademik sebagai Doktor bidang Manajemen Pendidikan. Kurang lebih 4 tahun belakangan ini mendapat kepercayaan dari pimpinan fakultasnya yaitu Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SGD Bandung untuk mengampu mata kuliah di S1 yaitu, : Komunikasi Politik, Pengantar Ilmu Politik, Dasar-dasar Ilmu Komunikasi, Sistem Politik Indonesia pada Prodi Jurnalistik,Hubungan Masyarakat, dan Bimbingan Konseling Islam. Adapun pada jenjang S2 di Prodi Komunikasi Penyiaran Islam mengampu mata kuliah Komunikasi Politik.

Buku Pesan-pesan Pelatihan Terhadap Peningkatan Partisipasi Pembangunan di Kalangan Pegawai ini merupakan "utang" yang baru bisa dibayarnya setelah beberapa waktu yang lalu mahasiswanya selalu bertanya : "Kapan pak bukunya mulai di launching?". Buku ini merupakan hasil penelitian Tesisnya saat mengambil studi S2 di Unpad. Setelah mengendap sekian lama, atas kebaikan fihak penerbit baru sekarang bisa di publish ke hadapan pembaca yang budiman. Sebelumnya, Buku Komunikasi Politik : Teori dan Praktik yang diterbitkan pada tahun 2019 oleh Mimbar Pustaka Bandung. Adapun, beberapa tulisannya pernah dimuat pada Jurnal Ilmu Dakwah, Jurnal Annida, Jurnal Communicatus yang diterbitkan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi tempat tugasnya mengabdi selama ini.

Beberapa kegiatan penulis sebagai bentuk pengabdian masyarakat diposting pada akun berikut:

Facebook : Cecep Suryana Majalengka

Instagram : @csuryana56

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUNAN GUNUNG DJATI

BANDUNG

Anda pegawai pemerintah? Atau Anda karyawan perusahaan? Sebagai pegawai atau karyawan, tentu akan mengalami pendidikan dan latihan yang diselengarakan oleh instansinya. Beragam model pendidikan dan latihan, berdurasi waktu pelaksanaan yang dilalui mulai dari beberapa hari hingga beberapa bulan pasti akan dialami. Tentu saja, semua proses itu ditujukan untuk semakin meningkatkan prestasi dan kinerja para pegawai atau karyawan. Semakin lama pelaksanaan pendidikan dan latihan tersebut, maka akan semakin menerpa rasa bosan di kalangan beberapa pegawai atau karyawan. Karena itu, buku ini hadir untuk Anda.

Buku "Pesan-pesan Pelatihan Terhadap Peningkatan Partisipasi Pembangunan di Kalangan Pegawai" ini, menjelaskan tentang arti penting komunikasi dalam mengelola pesan pendidikan dan pelatihan, trik jitu dalam pengelolaan pesan, motif berpartispasi, cara mengambil keputusan dalam berpartisipasi, dan perilaku dalam berpartisipasi. Lebih lanjut, dijelaskan tentang partisipasi pembangunan, serta arti penting pendidikan dan pelatihan.

Buku ini dikemas secara apik dengan gaya bahasa yang renyah dan mudah dipahami. Bagi para pengelola pendidikan dan pelatihan, juga bagi para pegawai dan karyawan, atau dosen dan mahasiswa, atau bahkan khalayak umum, yang ingin memahami seluk-beluk keberhasilan diklat yang Anda lakukan dalam pendekatan komunikasi pengelolaan pesan. Buku ini, menjadi teman setia Anda dalam menggapai kesuksesan tersebut, insyaa Alloh....

Penerbit
Lutfi Gilang

Pancurendang, Ajibarang,
Banyumas, Jawa Tengah
linktr.ee/lutfigilang